RECHERCHE SUR LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE (1982, chapitre 12)

par

NOEL BOULIANNE

CHANTAL MARTEL

Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu
Direction de la recherche

février 1989

NOTE DES AUTEURS

La réalisation de cette recherche a nécessité le concours de plusieurs ressources provenant du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et d'autres organismes. Le présent document est fondamentalement le résultat d'un travail d'équipe et nous désirons remercier toutes les personnes qui de façon continue ou sporadique ont contribué à sa production.

Il importe de souligner au premier chef le travail remarquable de **Lyne Laberge** qui a effectué avec efficacité et célérité le traitement informatique des données. De même il faut noter la qualité des travaux de traitement de textes et la disponibilité de **Lise Bonenfant** qui a assumé notre secrétariat. L'apport de **Catherine Philibert** au début du processus pour la revue de la littérature, les recherches bibliographiques et documentaires est digne de mention et la relève a été récemment assurée avec brio par Brigitte Houde.

Nous exprimons notre gratitude à toutes les personnes qui nous ont facilité les démarches administratives et nous ont fourni un support technique dans le cadre d'un échéancier serré: Jacques Thibault et Johan Nadeau du Service de l'approvisionnement et des contrats, Camil Delisle et Gilles Michel de la Direction des communications, Micheline Courchesne de la Direction générale des politiques et programmes, Lise Tanguay de la Direction de la recherche et Jean-Guy Darveau de la Direction de l'évaluation et de la statistique.

Nous tenons à signaler tout spécialement la contribution de Philippe Kleinschmit de la Direction des politiques et programmes de main-d'oeuvre et de Pierre Lanctôt de la Direction de l'évaluation et de la statistique qui ont bien voulu accepter de participer au comité de lecture malgré leurs horaires respectifs chargés. Les commentaires judicieux et pertinents dont ils nous ont fait bénéficier ont sans contredit contribué à l'amélioration du document produit.

Notre reconnaissance s'adresse également aux responsables de la firme STATBEC Inc. pour la qualité de l'expertise et du travail de cueillette des données dans le cadre de l'enquête spéciale menée auprès des entreprises. Nous sommes aussi redevables à tous nos collaborateurs et collaboratrices anonymes provenant des établissements d'affaires du Québec qui ont accepté de nous livrer l'information nécessaire à la réussite du sondage.

Nous soulignons le concours de la Régie des rentes du Québec, de la Commission des normes du travail, du ministère du Travail et de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances pour la recherche de données administratives.

Mentionnons enfin le soutien apporté par Alfred Cossette et Colette Bétit qui ont assumé en alternance la supervision générale du projet.

Nous souhaitons que l'effort investi dans la connaissance des effets de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire contribuera à faire progresser les débats. Nous sommes d'autre part convaincus que toute personne intéressée par le sujet saura trouver quelque profit à la lecture de ce rapport de recherche.

CHANTAL MARTEL

NOËL BOULIANNE

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION..... 1

CHAPITRE 1 La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire..... 7

1.1 Le contenu de la loi..... 7

1.1.1 Le droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite... 7

1.1.2 Les modifications aux régimes de retraite..... 8

1.2 Les objectifs visés et les effets escomptés de la loi..... 9

CHAPITRE 2 La problématique relative à l'âge de la retraite..... 14

2.1 Les fondements de la retraite et de l'âge de la retraite..... 14

2.1.1 Le droit à la retraite..... 14

2.1.2 L'âge de la retraite..... 16

2.2 Un aperçu de la situation au niveau international..... 20

2.2.1 Le Canada..... 22

2.2.2 Les États-Unis..... 23

2.2.3 Quelques pays européens..... 25

CHAPITRE 3 Les perspectives démographiques..... 29

CHAPITRE 4 Les personnes âgées et le marché du travail au Québec..... 35

4.1 Un portrait de la main-d'oeuvre âgée au Québec..... 36

4.1.1 Les sources de données..... 36

4.1.2 La population âgée et la cessation d'activité..... 37

4.1.3 Le statut d'emploi des personnes actives..... 42

4.1.4 Les caractéristiques personnelles de la main-d'oeuvre âgée et salariée..... 43

PAGE

4.1.5 Les caractéristiques d'emploi de la main-d'oeuvre âgée et salariée..... 46

4.2 L'évolution de la situation des personnes âgées sur le marché du travail entre 1975 et 1987..... 51

CHAPITRE 5 La flexibilité de la prise de retraite dans les régimes publics et privés de retraite..... 57

5.1 Le Régime des rentes du Québec..... 57

5.2 Les régimes privés de rentes..... 59

CHAPITRE 6 Les plaintes déposées en vertu de la loi et l'ajustement des régimes supplémentaires..... 61

6.1 Les plaintes déposées en vertu de la loi..... 61

6.2 L'ajustement des régimes supplémentaires de rentes..... 64

CHAPITRE 7 Les effets dans les entreprises privées et publiques..... 65

7.1 Les effets dans le secteur privé..... 65

7.1.1 Quelques aspects méthodologiques de l'enquête..... 66

7.1.2 Les opinions des entreprises sur les effets de la loi..... 67

7.1.3 L'âge de la retraite..... 68

7.1.4 Les départs à la retraite en 1987..... 70

7.1.5 La retraite différée en 1987..... 71

7.1.6 Autres constatations tirées de l'enquête..... 75

7.2 Les effets dans le secteur public..... 77

CONCLUSION..... 78

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES INFRAPAGINALES..... 83

AUTRES DOCUMENTS BIBLIOGRAPHIQUES..... 89

LISTE DES ANNEXES

PAGE

ANNEXE A

Informations supplémentaires sur l'enquête auprès des établissements..... 98

A.1 La répartition des établissements et de la main-d'oeuvre salariée ainsi que le niveau de juridiction..... 99

A.2 La présence de syndicalisation et l'existence de régimes privés de retraite..... 99

A.3 La présence de main-d'oeuvre âgée.....101

A.4 La retraite anticipée.....102

A.5 Les politiques de gestion du personnel âgé.....103

A.6 Renseignements méthodologiques et taux de réponse.....103

A.7 Tableaux statistiques.....105

A.8 Le questionnaire.....110

ANNEXE B

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire.....128

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES DU TEXTE

LISTE DES TABLEAUX

PAGE

Chapitre 2

2.1 Comparaison internationale des taux d'activité des personnes âgées, 1975 à 1984..... 26

2.2 Pratiques relatives à l'âge de la retraite dans quatre pays européens et les États-Unis..... 27

Chapitre 3

3.1 Proportion des personnes âgées de 65 ans et plus dans la population totale pour les pays de l'O.C.D.E., le Canada et le Québec, 1980, 2000, 2025..... 31

3.2 Rapport d'assistance des personnes âgées (nombre des 15 à 64 ans par rapport aux 65 ans et plus) dans la population totale pour les pays de l'O.C.D.E., le Canada et le Québec, 1980, 2000, 2025..... 33

Chapitre 4

4.1 Personnes âgées de 55 à 69 ans en décembre 1984 et décembre 1986 selon le sexe, la situation d'activité et le statut d'emploi, Québec..... 39

4.2 Personnes inactives, âgées de 55 à 69 ans, selon le motif de perte ou d'abandon du dernier emploi salarié, Québec, décembre 1984..... 41

4.3 Personnes actives et salariées, âgées de 55 à 69 ans, selon le sexe, l'état matrimonial, la position dans la famille, la taille de la famille, la scolarité et les personnes occupées dans la famille, Québec, décembre 1984 et décembre 1986..... 44

4.4 Personnes actives et salariées, âgées de 55 à 69 ans, selon les grands secteurs économiques, les groupes professionnels, la durée de l'emploi actuel, l'occupation de plus d'un emploi et la syndicalisation, Québec, décembre 1984 et décembre 1986..... 47

4.5 Personnes actives et salariées, âgées de 55 à 69 ans, selon l'existence d'un régime de retraite d'employeur, les heures hebdomadaires travaillées, le type d'emploi, les raisons du temps partiel, le salaire horaire, Québec, décembre 1984 et décembre 1986..... 50

LISTE DES TABLEAUX (suite)

PAGE

Chapitre 5

5.1 Répartition des nouveaux bénéficiaires de rentes de retraite de la Régie des rentes du Québec, selon l'âge et le sexe, 1984 à 1987..... 58

5.2 Taux de retraite des cohortes qui atteignent 65 ans en 1987 et 1997, selon l'âge et le sexe..... 59

Chapitre 7

7.1 Principaux résultats de l'enquête auprès des entreprises..... 72

LISTE DES GRAPHIQUES

Chapitre 3

3.1 Part des personnes âgées de 65 ans et plus dans la population totale, pour les pays de l'O.C.D.E., le Canada et le Québec, 1980, 2000, 2025..... 32

Chapitre 4

4.1 Taux d'activité des hommes et des femmes selon le sexe, Québec, 1981..... 40

4.2 Part des personnes âgées dans la population, l'emploi et la main-d'oeuvre, Québec, 1975 -1987..... 52

4.3 Taux d'activité selon l'âge et le sexe, Québec, 1975 - 1987..... 54

4.4 Évolution du taux de chômage global et de celui des personnes âgées, Québec, 1975 - 1987..... 56

LISTE DES TABLEAUX DE L'ANNEXE A

PAGE

Section A.6

A.6.1 Enquête sur la loi abolissant la retraite obligatoire, Québec, 1988..... 104

Section A.7

A.7.1 Répartition des établissements et des personnes salariées, selon la taille de l'effectif salarié..... 106

A.7.2 Résultats supplémentaires de l'enquête auprès des entreprises..... 107

A.7.3 Importance relative du personnel âgé dans l'effectif total, selon la taille des établissements..... 109

INTRODUCTION

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire (1982, chapitre 12) a été sanctionnée le 1er avril 1982. L'article 22 de la loi charge le Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu d'en évaluer les effets et de déposer à l'Assemblée nationale deux rapports triennaux sur le sujet, soit en 1985 et en 1988. Un premier document a été remis à l'Assemblée nationale au printemps 1986(1). La présente recherche constitue la matière de base du deuxième rapport prévu par la loi et porte sur les effets de l'abolition de la retraite obligatoire. Le second rapport triennal est par conséquent directement issu de ces travaux et fournit une synthèse de l'ensemble de l'information livrée dans le présent document(2).

Partant des constats dégagés du premier rapport, la seconde étude pousse l'analyse du phénomène plus avant. Il ne faut pas perdre de vue que la législation ne spécifie que le dépôt de deux rapports et qu'il s'agit du dernier en question. L'accent a été mis sur la recherche de données les plus récentes et objectives possibles, susceptibles de fournir un éclairage supplémentaire et approfondi sur les effets de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire. Conformément à ce qui avait été annoncé par les auteurs du premier rapport, une enquête auprès des entreprises du secteur privé a été réalisée.

Précisons qu'il ne faut pas chercher dans cette étude une réponse à toutes les interrogations ni un tableau exhaustif de l'impact de la loi, puisqu'il est méthodologiquement irréaliste de penser isoler les effets attribuables à une telle législation de tous les autres facteurs socio-économiques qui agissent simultanément. Néanmoins, l'information tant qualitative que quantitative obtenue et regroupée ici ne peut que contribuer à l'amélioration des connaissances sur les effets de l'intervention gouvernementale.

L'adoption d'une mesure législative prohibant la mise à la retraite forcée pour raison d'âge, au début de la présente décennie, surprend quelque peu si l'on considère l'état déplorable de l'économie au début des années 1980. En effet, la récession de cette période accompagnée de ses répercussions néfastes sur le marché du travail n'encourageaient en rien, de prime abord, les interventions facilitant le maintien en emploi d'une main-d'oeuvre âgée pouvant théoriquement bénéficier de revenus de rentes. La question a d'ailleurs donné lieu à un débat public sur la scène québécoise à l'exemple d'autres pays développés où les données du problème s'apparentaient à celles du Québec: un vieillissement démographique, des réductions de personnel dans les entreprises, un chômage élevé, la situation inquiétante des jeunes, l'évolution de la population active, une préoccupation bien sentie pour les droits et libertés de la personne, l'implantation de changements technologiques, etc.

Les actions gouvernementales entreprises dans le monde industrialisé à la même période au sujet de l'âge de la retraite procédèrent de deux tendances divergentes et apparemment contradictoires. Pour nombre de pays, surtout européens, le recours à la retraite hâtive a prédominé dans le but manifeste d'aider à résorber le chômage. En Amérique du nord l'accent a été mis sur les droits humains ou sociaux et les interventions ont visé le libre-choix individuel du moment de la retraite. Par ricochet, dans ce dernier cas, l'allongement de la période d'activité tendait à être facilité par l'abolition de la retraite obligatoire, puisqu'il était toujours loisible pour une personne de se retirer avant l'âge habituel de la retraite alors que l'inverse n'était pas toujours possible.

Le Gouvernement québécois, préoccupé par la situation des travailleuses et des travailleurs âgés, s'est principalement attaché à supprimer un élément arbitraire de discrimination jugé inadmissible en démocratie. Le Québec se situait ainsi dans la foulée des États-Unis qui, quelques années plus tôt, avaient posé des gestes législatifs allant dans le même sens. L'accroissement significatif de salariés se retrouvant en chômage après avoir perdu leur emploi en raison de leur âge avancé a été à l'origine de l'intervention américaine visant à contrer la discrimination subie par la main-d'oeuvre âgée (Doering et al 1983)(3).

L'annonce du projet de loi au printemps 1981 a suscité de l'intérêt et une vive controverse dans l'opinion publique québécoise. Les individus ou les regroupements en accord avec le principe sous-tendu par le projet législatif se sentaient principalement concernés par le droit au travail des personnes âgées et les coûts sociaux, alors que les opposants mettaient plutôt l'accent sur les effets déplorables anticipés tant sur les entreprises que sur le niveau de chômage. Les appréhensions soulevées quant à la possibilité de retombées négatives se doublaient d'une carence d'information disponible sur tout ce qui entoure la question des effets de l'âge de la retraite. Le Législateur n'est pas demeuré insensible aux craintes exprimées et c'est ainsi qu'une disposition spécifique a été intégrée à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, de telle sorte que deux études portant sur les effets de la loi soient réalisées à trois années d'intervalle.

La première évaluation, déposée au printemps 1986, a fourni un éclairage initial sur certains éléments d'impact de l'abolition de la retraite obligatoire. L'analyse effectuée à cette période a été restreinte dans sa portée à cause de la pauvreté des sources de données utilisables à ce moment-là. Il convient de souligner que la loi est entrée en vigueur graduellement et, qu'en outre, le court laps de temps écoulé entre l'application complète de la législation et le dépôt attendu du premier rapport triennal ne permettait pas le développement d'une cueillette spécifique de données, ni ne fournissait le recul nécessaire à ce type de recherche.

De la première étude, il ressort que les taux d'emploi des gens âgés de 65 ans et plus n'ont pas connu d'augmentation suite à l'avènement de la loi et que peu de plaintes déposées au Commissaire du travail ont été accueillies favorablement (onze décisions favorables aux personnes plaignantes entre 1982 et 1984). Compte tenu de la carence de données pour le secteur privé il n'a pas été possible aux responsables de la première étude d'y observer de quelconque changement attribuable à la loi. Par contre, les statistiques produites par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) ont permis de constater que les personnes participant aux différents régimes de retraite des secteurs public et parapublic et qui ont eu 65 ans entre janvier 1983 et juin 1985 ont, de façon significative, profité des dispositions de la loi en reportant leur retraite. Concrètement, il y aurait

eu, durant cette période initiale de deux ans et demi d'application, 2 135 participants ayant atteint 65 ans qui se seraient prévalus de la loi abolissant la retraite obligatoire dans les secteurs public et parapublic. Avant la législation, la possibilité de différer le moment de la retraite n'existait à toutes fins pratiques pas pour les employés du gouvernement et des organismes publics québécois.

Dans un esprit de continuité, la seconde étude des incidences de la loi s'est d'abord intéressée à la mise à jour des statistiques fournies dans le premier rapport triennal. Ainsi l'objet de la présente recherche est, d'une part, de poursuivre la démarche entreprise en vérifiant si les constats révélés par la première étude prévalent toujours. D'autre part, il est aussi de fournir une contribution supplémentaire à la compréhension des effets de la législation en approfondissant certains éléments de la problématique et en explorant quelques aspects nouveaux grâce à des sources de données récentes ou inédites. En conséquence, une analyse des nouvelles sources de données pertinentes et utilisables a été effectuée et une enquête auprès des entreprises a dû être réalisée. Voici sommairement ce que contient le présent document.

Dans une partie descriptive, le premier chapitre expose succinctement en quoi consiste la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, son champ d'application, les recours prévus et les modifications encourues aux régimes privés ou publics de rentes suite à l'avènement de la loi. Une seconde partie situe dans leur contexte et identifie les objectifs visés par la loi ainsi que les effets escomptés lors de son adoption.

Le deuxième chapitre s'attarde à la problématique relative à l'âge de la retraite en retraçant, dans un premier temps, les fondements mêmes de la retraite et de l'âge de la retraite et en fournissant, en complément, un aperçu de la situation quant à l'âge de la retraite au plan international dans le monde industrialisé. L'âge de la retraite ne constitue pas un concept univoque et, afin de saisir le plus adéquatement possible le phénomène de la retraite obligatoire, il est apparu important de connaître les grands paramètres ayant conduit à son développement ainsi que le contexte global dans lequel il s'insère.

Toute analyse d'une intervention législative, principalement au niveau des effets potentiellement générés, ne peut s'effectuer hors d'une mise en perspective et le troisième chapitre s'y intéresse par le biais des aspects démographiques. Dans les faits, la question de l'abolition de l'âge de la retraite se trouve étroitement associée quant à ses implications ou à son amplitude à la structure d'âge d'une population donnée. D'ailleurs, la littérature démontre que dans tous les pays développés où des débats sur le sujet ont eu cours, particulièrement ces dix dernières années, les discussions sont intimement liées aux perspectives démographiques.

Le quatrième chapitre brosse un portrait de la main-d'oeuvre âgée de 55 ans et plus et retrace l'évolution de la participation au monde du travail de ce segment de la population depuis plus de dix ans. A l'aide de données statistiques relativement récentes, l'exercice permet de caractériser la population-cible et tente de cerner les zones où des effets sont susceptibles de se produire sur le marché du travail québécois.

La flexibilité introduite au cours des dernières années dans les régimes publics et privés de retraite quant à l'âge de prise de la retraite est un phénomène qui peut certes influencer les décisions de départ à la retraite. Cette question est étudiée brièvement dans le cinquième chapitre.

Le chapitre suivant se pose directement en continuité du premier rapport triennal et traite de l'application de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. Le sixième chapitre analyse la situation des plaintes déposées par les personnes salariées qui se croient lésées dans leur droit de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de la retraite. Des données sur l'application de la législation fournissent ainsi des indices sur l'incidence de la loi.

Le septième chapitre s'attache particulièrement aux effets anticipés sur les entreprises québécoises. Au cours des discussions en Commission parlementaire, les employeurs du secteur privé surtout ont constitué le groupe présentant avec le plus d'homogénéité des appréhensions face aux répercussions néfastes de la loi. Même si certaines études américaines concluent au peu

d'incidence de l'abolition de la retraite obligatoire sur les entreprises aux États-Unis(4), il n'est pas assuré a priori qu'il en va de même au Québec. Divers facteurs tenant, par exemple, à la couverture de la législation, à la structure d'âge de la main-d'oeuvre, à son comportement ou encore à celui des employeurs pourraient être générateurs d'effets chez nous. En raison de l'insuffisance des sources de données, un accent particulier a été mis dans l'analyse sur la mesure de l'incidence de la loi sur les entreprises du Québec. D'ailleurs, le premier rapport triennal concluait à la nécessité de se préoccuper du secteur privé et annoncait la réalisation d'une enquête auprès des entreprises. L'enquête a été conséquemment menée au printemps 1988 auprès d'un échantillon représentatif des établissements d'affaires du Québec. Le dernier chapitre présente donc les résultats du sondage réalisé et complète les données fournies au premier rapport triennal pour le secteur public.

CHAPITRE 1 LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

1.1 LE CONTENU DE LA LOI

La législation québécoise abolissant la retraite obligatoire renferme principalement deux types de dispositions (pour fins de référence, le texte de la loi est fourni à l'annexe B). Un premier groupe consacre le droit des personnes salariées à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite. Une deuxième série d'articles précise les modalités d'ajustement des régimes de retraite.

1.1.1 LE DROIT DE DEMEURER AU TRAVAIL APRÈS L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

Par le biais d'une modification à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1), la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire permet aux gens salariés de demeurer au travail malgré le fait qu'ils aient atteint ou dépassé l'âge de la retraite prévu dans leur entreprise suivant la convention collective, le régime de retraite, une disposition législative générale ou spéciale qui leur serait applicable ou encore, la pratique en usage chez leur employeur.

Toutefois, la loi n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de congédier, suspendre ou déplacer un individu salarié et âgé pour une cause juste et suffisante. La loi prévoit également des dispositions qui permettent de soustraire, par règlement, certaines catégories de travailleurs et de travailleuses de l'application même de la loi. Conformément à cette disposition, un règlement entré en vigueur le 28 décembre 1983 visait à exclure du champ d'application de la loi les pompiers, les membres de la Sureté du Québec et les personnes en préretraite à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Les seules autres catégories de personnes salariées qui ne se trouvent pas couvertes par la loi sont celles qui oeuvrent dans des entreprises assujetties au Code canadien du travail et les fonctionnaires du Gouvernement fédéral.

Les personnes qui se pensent lésées peuvent faire respecter leur droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite en soumettant une plainte au Commissaire général du travail, à la Commission des normes du travail ou au Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu. Le délai prévu pour déposer une plainte est de 90 jours.

1.1.2 LES MODIFICATIONS AUX RÉGIMES DE RETRAITE

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire contient une série de dispositions sur les modalités d'ajustement des régimes de retraite dans les secteurs privé et public dans le cas où des personnes salariées continuent à travailler après l'âge normal de la retraite.

Dans le secteur privé, la loi modifie certaines dispositions de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., chapitre R-17). Les travailleurs et les travailleuses qui participent à un régime privé de retraite voient leur rente ajournée s'ils demeurent au travail après l'âge normal de la retraite. La loi laisse la liberté aux responsables du régime de déterminer si ces personnes doivent continuer ou non à verser des cotisations à leur régime de retraite. Il y est stipulé également que la rente doit être revalorisée de façon actuarielle à la fin de la période d'ajournement. D'autre part, il est possible à un individu salarié de demander le versement de sa rente, en tout ou en partie, pendant qu'il continue à travailler pour compenser une baisse de salaire dans le cas, par exemple, où il travaillerait à temps partiel. Toutefois, les montants retirés au titre de la Pension de sécurité de la vieillesse du Canada et la rente de retraite du Régime des rentes du Québec (R.R.Q.) sont utilisés en premier pour compenser une réduction de salaire.

Les dispositions incluses dans la loi au regard de l'ajustement des régimes privés de retraite ont pour objectif d'assurer la neutralité de la loi sur le financement des régimes de retraite. En effet, les rentes des personnes qui reportent le moment de la prise de leur retraite sont augmentées pour tenir compte de la capitalisation des sommes qui n'ont pas été versées pendant la période de report et des montants qui ne seront pas versés en raison de l'abaissement des taux de survie des bénéficiaires qui diffèrent leur retraite. En somme, les mécanismes d'ajustement prévus dans la loi font en sorte que l'ajournement du versement de la rente ne procure ni gains ni pertes tant aux gens salariés qu'aux régimes de rentes concernés.

Dans le secteur public les modalités d'ajustement des régimes de retraite sont différentes. Les personnes qui continuent à travailler à plein temps sont tenues de cotiser au régime de retraite. La rente versée au moment de la retraite n'est pas revalorisée de façon actuarielle mais plutôt ajustée pour tenir compte du nombre d'années supplémentaires de participation (jusqu'au maximum prévu) et de l'augmentation du salaire. Dans les régimes de retraite du secteur public en effet, la rente est fonction du nombre d'années de service et du salaire moyen des cinq meilleures années. Il s'ensuit que les individus qui ont atteint le nombre maximum d'années de service (généralement 35 ans) et le traitement maximum de leur corps d'emploi ne trouvent aucune incitation financière à reporter le paiement de leurs rentes. Les personnes salariées oeuvrant dans les secteurs public et parapublic peuvent aussi demander le versement d'une rente partielle si elles gagnent un salaire réduit à la suite d'une diminution des heures de travail, par exemple. Dans ce cas, elles cessent de cotiser au régime et la partie de la rente qui ne leur est pas versée est indexée comme si elle avait été payée.

1.2 LES OBJECTIFS VISÉS ET LES EFFETS ESCOMPTÉS DE LA LOI

L'abolition de la retraite obligatoire s'est révélée un sujet polémique entre tous. La lecture des nombreux mémoires présentés lors de la Commission parlementaire qui a précédé l'adoption de la loi témoigne des divergences de

vues sur la question de l'âge de la retraite obligatoire. Par exemple, sur plus de 400 lettres adressées au Ministre responsable à l'époque, 61% s'avéraient favorables à l'abolition de la retraite obligatoire alors que 39% s'y révélaient défavorables; des deux pétitions effectuées en 1981, il ressort qu'environ une personne signataire sur cinq se déclarait en désaccord avec le projet; la comparaison de deux sondages GALLUP, réalisés l'un en 1966 et l'autre en 1981, met en évidence une évolution de l'opinion publique puisque la proportion de gens en faveur de la suppression d'un âge prédéterminé de mise à la retraite passait de 47% à 62% respectivement(5). L'encadré de la page suivante rassemble les principaux éléments des points de vues s'accordant ou non avec l'intention d'abolir l'âge obligatoire de la retraite.

En réalité, la controverse ne touchait pas l'objectif général, puisqu'une fois connu et compris, il a semblé rallier les opinions. Pour le Ministre parrainant le projet de loi il ne s'agissait pas d'une mesure mise en place pour inciter les personnes salariées à continuer à travailler après avoir atteint 65 ans, mais bien d'une intervention visant à éliminer un facteur de discrimination socialement inacceptable. Le Législateur québécois a ainsi opté pour la protection d'un droit humain et fondamental en proscrivant la fixation d'un âge de la retraite obligatoire. Pour les dirigeants gouvernementaux, la loi venait confirmer le droit au travail sans discrimination d'âge et devait constituer le premier jalon d'une politique favorisant la transition entre le travail et la cessation d'activité; selon leurs propos il fallait concevoir la retraite comme un phénomène graduel, planifié et essentiellement volontaire(6).

De tels objectifs rattachés aux droits et libertés de la personne s'inscrivaient tout à fait dans le courant de pensée du début de la décennie 1980. En outre, les difficultés accrues rencontrées par les travailleuses et les travailleurs vieillissants, en cette période où la mise à la retraite des gens plus âgés était souventes fois avancée comme étant une solution judicieuse au chômage des jeunes, militaient en faveur d'une intervention publique. Une étude américaine parue au début de la décennie 1980(7) démontre que parmi les types de discrimination subis par les personnes âgées, celui de la retraite forcée apparaît statistiquement le plus fréquent.

RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX ARGUMENTS MILITANT EN FAVEUR OU EN DÉFAVEUR DE L'ADOPTION DE LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE.

EN FAVEUR	EN DÉFAVEUR
.65 ans, ou tout autre âge fixe de la retraite, constitue une discrimination flagrante et inconcevable dans une société démocratique puisqu'elle nie l'égalité des individus; la décision de départ à la retraite devrait soit être volontaire soit se fonder sur la compétence et la performance des travailleuses et des travailleurs âgés;	.65 ans, ou tout autre âge fixe de la retraite pour tout le monde, apparaît juste et équitable puisqu'elle minimise le favoritisme et fournit l'opportunité d'un retrait dans la dignité pour les gens âgés dont le niveau de rendement s'avère déficient;
.il n'y a aucune base scientifique à l'établissement d'un âge chronologique de mise à la retraite puisque le vieillissement est par essence différentiel; un âge obligatoire de la retraite ne tient aucunement compte de facteurs tels l'allongement de l'espérance de vie, les capacités et l'expérience des personnes avançant en âge ainsi que de l'irremplacable perte en capital humain;	.des coûts de production supplémentaires avec l'abolition de la retraite obligatoire puisque la main-d'oeuvre âgée coûte plus cher en salaires et en avantages sociaux; une détérioration de la productivité des entreprises à cause, aussi, du rendement déclinant des personnes âgées, des accidents du travail, des difficultés à faire entrer du sang neuf et des opportunités de promotion bloquées pour les plus jeunes; l'obligation pour les employeurs de resserrer ou de développer des contrôles de productivité pour le personnel âgé;
.les projections démographiques, couplées à la tendance à anticiper le moment de la retraite, annoncent d'inévitables pénuries de main-d'oeuvre et, en ce sens, l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite apparaît comme une mesure pouvant jouer un rôle paliatif;	.sans âge fixe de mise à la retraite, il risque d'y avoir de trop fortes proportions de personnes salariées vieillissantes; de plus, la planification de main-d'oeuvre sera difficile s'il n'y a pas de moment prédéterminé de cessation d'activité;
.l'établissement ou le maintien de l'âge obligatoire de la retraite influencera à la hausse les coûts sociaux, notamment, au regard des fortes pressions exercées sur le système de sécurité sociale par une dépendance accrue des gens âgés, de même que par l'appauvrissement des gens qui auraient besoin de continuer à travailler ainsi que par la mise en marge et le tort psychologique subis par les personnes âgées non prêtes à se retirer.	.l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire causera une hausse des coûts sociaux puisqu'en bloquant des possibilités pour les jeunes, elle augmentera les coûts du chômage; de même, sans âge fixe de la retraite, les opportunités pour les femmes ou les minorités éthniques se trouvent amoindries et nécessiteront des interventions gouvernementales coûteuses.

--

De fait, il n'y a jamais eu au Québec d'âge légal de mise à la retraite obligatoire. C'est par la coutume que se sont progressivement installées des règles et l'on peut identifier trois voies principales qui en ont favorisé le développement: les systèmes publics de pension de vieillesse ou de rentes, les conventions collectives de travail et les pratiques des employeurs. C'est uniquement parce que l'usage ou la tradition se sont graduellement transformés en contrainte, eu égard aux droits et libertés de la personne, qu'il y a eu nécessité de légiférer pour protéger ces derniers. L'objectif fondamental de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire procède donc de considérations touchant essentiellement les droits humains.

Si les travaux de la Commission parlementaire et la documentation relative au sujet révèlent une quasi unanimité des partenaires socio-économiques québécois quant à l'objectif principal visé par la loi, il en a été différemment du côté des effets escomptés. L'adoption d'une mesure législative pouvant faciliter le maintien en emploi d'une main-d'oeuvre âgée déconcertait plutôt compte tenu du contexte économique du début des années 1980. En effet, la récession en provoquant de pénibles contractions de l'emploi a fait grimper les taux de chômage et l'abolition de la retraite obligatoire pouvait théoriquement contribuer à amplifier ce phénomène.

Dans le milieu patronal, les répercussions indésirables anticipées notamment sur la productivité et sur la gestion des ressources humaines ont suscitées de vives inquiétudes. Au demeurant, on pouvait pressentir de la part des employeurs la crainte d'avoir à fournir un effort d'adaptation considérable pour s'ajuster à la nouvelle règle. Rappelons en résumé les craintes majeures exprimées par les employeurs ou leurs représentants face à l'adoption de la loi(8):

.une proportion de travailleuses et de travailleurs vieillissants trop élevée surtout chez les 65 ans et plus;

.une planification de la main-d'oeuvre problématique;

.des difficultés à rajeunir le personnel;

.des coûts de production supplémentaires (salaires et avantages sociaux);

.une détérioration de la productivité;

.l'obligation de resserrer ou de développer des contrôles de la productivité pour le personnel âgé;

.des dépenses accrues pour les entreprises qui devront mettre sur pied des mesures financières pour inciter les gens à ne pas reporter le moment de la retraite;

.etc.

Il n'est pas étonnant que l'abolition de la retraite obligatoire ait donné lieu à autant d'appréhensions quant aux effets indésirables, lorsqu'on constate comment la pratique de la mise à la retraite obligatoire était bien implantée dans les moeurs. Le prochain chapitre traite justement de l'évolution de la situation par rapport aux questions touchant la retraite et l'introduction de l'âge de la retraite.

CHAPITRE 2 LA PROBLÉMATIQUE RELATIVE À L'ÂGE DE LA RETRAITE

Le nombre absolu de personnes qui atteignent un âge avancé ne cesse d'augmenter et leur proportion par rapport à la population active donne aussi des signes de croissance. Plusieurs réalités expliquent cet état de fait, dont l'accroissement de la longévité, l'abaissement de la fécondité et la tendance à l'allongement de la période d'inactivité dans la dernière période de vie des individus. Ce dernier phénomène provient en bonne partie de la généralisation de la retraite dans le monde salarié et du développement de régimes publics et privés de pension ou de rentes.

L'âge de la retraite semble donc évoluer et la tendance observée à anticiper le moment de la cessation d'activité ne fait que confirmer ce fait (Baillargeon et Bélanger 1981, Clark 1981, Casey 1983, Boulva 1987)(9). Ce chapitre s'attarde particulièrement aux facteurs qui ont fait émerger le débat sur l'âge de la retraite obligatoire. Tout d'abord il importe de saisir les grandes étapes de l'évolution sociale de la retraite et du concept d'âge de la retraite. En second lieu et afin de camper adéquatement le phénomène dans son contexte, un tableau de la situation prévalant dans les pays industrialisés quant à l'âge de la retraite est brossé à grands traits.

2.1 LES FONDEMENTS DE LA RETRAITE ET DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

2.1.1 LE DROIT À LA RETRAITE

L'industrialisation en provoquant le développement du salariat a métamorphosé l'organisation traditionnelle du travail et la façon de vivre comme telle. Avant le XXe siècle, la population active se composait principalement d'agriculteurs, d'artisans, de commerçants, etc, et partant, d'individus à leur compte. Après la Seconde guerre mondiale, le portrait s'est sensiblement transformé dû au nombre ainsi qu'à la proportion d'occupations et de gens salariés en forte croissance (Vinet 1980)(10).

Le travail à caractère industriel a graduellement supplanté le type de production artisanal ou familial et l'avènement d'un nouveau mode de production ainsi que la croissance des industries ont provoqué l'instauration de règles de marché différentes. Au nom de la productivité et de la maximisation des profits, la force de travail s'est trouvée déterminée par des cadences de production stimulées et l'avancement en âge du personnel pouvait signifier l'incapacité de suivre des rythmes accélérés. Pour les premières générations ouvrières et salariées les conditions de travail étaient pénibles et afin de survivre aux exigences de la concurrence, les employeurs se départissaient tout bonnement de leur personnel âgé (Frossard 1983, Maheu 1986)(11).

Avec le développement soutenu du travail salarié, le droit à la retraite - accompagnée du versement d'une pension - devint inévitablement un souci majeur des groupes salariés. En effet, les questions relatives au retrait du marché du travail inquiétaient moins vivement les gens âgés occupant un emploi autonome puisqu'il leur était loisible d'ajuster leur production et leur rythme de travail à leur état physique ou à leurs besoins. Il en allait autrement chez les travailleuses et les travailleurs salariés qui devaient subir le licenciement en raison de leur avancement en âge. La mise au rancart de personnes sans ressources a forcément dégénéré en problème cuisant que la société ne pouvait plus négliger surtout durant les périodes où la conjoncture économique s'avérait défavorable. L'émergence d'une force syndicale aidant c'est ainsi que la retraite - ou le droit au repos avec un minimum de ressources après une vie consacrée au travail - est venue se greffer au droit fondamental de subvenir à ses propres besoins par sa force même de travail.

La reconnaissance d'un véritable droit à la retraite dans les pays industrialisés peut se situer aux environs de la période de la grande dépression du début des années 1930 puis, de façon plus sentie, après la Deuxième guerre mondiale. Le Gouvernement canadien avait, dès la fin des années 1920, institué une mesure sélective de sécurité du revenu pour les gens âgés de 70 ans ou plus. En 1951, le Régime de pension de vieillesse du Canada devint universel et moins de vingt ans plus tard la portée du régime s'étendit aux personnes de 65 ans. Au Québec, ce furent surtout les années 1960 avec la Révolution tranquille qui virent surgir une foule de mesures reliées au monde

du travail et à la valorisation de l'emploi rémunéré. Le Régime des rentes du Québec apparut en 1966 et s'adressait aux travailleuses et aux travailleurs âgés de 65 ans et plus.

Parallèlement au développement de l'intervention étatique, les syndicats et associations défendant les intérêts de groupes salariés continuaient leurs démarches afin que les employeurs reconnaissent le droit à une retraite en s'impliquant financièrement dans l'instauration de fonds de pension privés. En 1986, bien qu'on pourrait penser la pratique fortement répandue, seulement 44% de la main-d'oeuvre salariée bénéficie d'un fonds de pension à contribution patronale au Québec (Statistique Canada 1988)(12); cette proportion diminue radicalement lorsqu'on y soustrait les personnes oeuvrant dans les secteurs public et parapublic qui, comme l'on s'en doute, se trouvent en presque totalité couvertes par de tels régimes.

De façon manifeste, la généralisation des régimes publics de rentes date de peu alors que celle des régimes privés de pension poursuit sa lancée sans être totalement chose accomplie. Le vaste mouvement en faveur de régimes complémentaires s'inscrit directement comme une conséquence de l'extension du salariat et la progression des régimes privés a connu un essor important surtout avec la fin de la Deuxième guerre mondiale. Le relatif plein emploi de l'époque favorisait une ouverture sur des conditions de travail améliorées et il n'est pas étonnant, dans ce cadre, de voir la stagnation qu'arbore la dernière décennie à ce titre. Le sens même de l'implantation de fonds de pension privés a subi une évolution passant d'une gratification patronale à un salaire différé devant servir de compensation monétaire pour l'usure physique attribuable au travail salarié (Baillargeon et Bélanger 1981)(13).

2.1.2 L'ÂGE DE LA RETRAITE

La retraite se définit généralement comme le moment précis - et évidemment la période qui s'ensuit - où une personne cesse un travail rémunéré en raison de son âge avancé. Gérard Dion (1976), dans son Dictionnaire des relations du

travail, pousse plus loin en précisant qu'il s'agit d'un abandon définitif du marché du travail dû à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie et qu'il peut être volontaire ou obligatoire(14). L'une des difficultés dans le dénombrement de personnes retraitées et dans l'établissement d'un âge moyen de la retraite réside dans la détermination du moment de l'abandon du marché du travail lorsqu'il n'est pas total ou de nature permanente; le passage, pour une personne âgée, d'un statut d'économiquement actif à celui d'inactif peut traverser une série de positions intermédiaires dont, par exemple, le travail à temps partiel ou le début d'une autre carrière. Cette dernière situation représente un phénomène de plus en plus présent et est fréquent, notamment, chez les militaires, les athlètes, les politiciens.

De nos jours et de façon fort répandue dans les pays développés, la fin institutionnalisée du travail se situe à l'âge de 65 ans après avoir été durant un certain temps à 70 ans. Il est difficile cependant de retracer l'origine normative et factuelle de la fixation d'un âge chronologique de la retraite ainsi prédéterminé. De façon plausible, l'on peut avancer que les fondements d'un âge précis de la retraite, bien que le vieillissement soit par essence différentiel, provient à la fois d'une conception subjective que se fait la société du vieillissement conjuguée au concept plus objectif de l'espérance de vie.

Certains auteurs constatent que le vieillissement tant social que biologique se trouvent en relation directe avec la classe sociale ou le type d'emploi occupé (Brault et Massé 1984)(15). Aux yeux de la société et selon l'idée que se font les employeurs de la rentabilité du travail, les mieux nantis et les gens oeuvrant dans des professions valorisées demeurent jeunes plus longtemps. Selon Vinet (1980)(16), dans le langage ou l'imagerie populaire les ouvriers apparaissent souvent vieux alors que les P.D.G. ou les cadres supérieurs le sont plus rarement. D'autre part, l'influence de l'environnement socio-professionnel sur le rythme de vieillissement ne peut être rejetée ou négligée puisqu'il est démontré que certains milieux accélèrent la détérioration physique et psychique (Aillaud 1973)(17). En ce sens, Desplanques (1973)(18) souligne qu'à 35 ans un instituteur a encore 41 ans à vivre et un manoeuvre 34 ans seulement.

Graduellement et un peu partout dans le monde industrialisé se sont établis des âges où il devenait normal de prendre sa retraite en raison, bien sûr, du vieillissement. Les juges, les sénateurs et les ecclésiastiques, par exemple, se sont vus attribuer un âge plus avancé de retrait de leur profession (d'abord 75 ans, puis 70 ans) que celui prévalant chez les travailleuses et les travailleurs manuels et les autres types de salariés (70 ans au départ et 65 ans par la suite).

Au début, les régimes privés s'appuyaient principalement sur l'ancienneté pour déterminer l'admissibilité à la rente. Le besoin d'uniformiser l'âge de la retraite s'est surtout fait sentir avec l'avènement des systèmes étatiques de sécurité de la vieillesse et les régimes publics de rentes. Plus tard, les fonds de pension privés se sont basés sur une conception d'âge normal de la retraite pour fixer le moment du droit au versement de la prestation complète. Encore aujourd'hui certaines distinctions subsistent dans les régimes publics entre différents pays ou juridictions et entre les systèmes privés à contribution de l'employeur. Dans ces derniers cas, d'ailleurs, le nombre d'années de service sert toujours de point de référence pour le versement de la pension avant l'atteinte d'un âge fixé rendant une personne automatiquement admissible.

Ainsi, le concept d'âge normal de la retraite s'est-il progressivement implanté et circonscrit dans les moeurs. Il se définit comme l'âge chronologique le plus bas à partir duquel les pleines prestations de sécurité sociale ainsi que les rentes complètes sont payables à un individu. Dans certains pays européens on parle aussi d'âge légal de la retraite pour signifier la même idée.

Le passage du gain social que constitue le droit à la retraite à l'état de contrainte pour les individus qui ne veulent pas se retirer à l'âge normal s'est fait insidieusement et de façon relativement rapide. L'âge obligatoire de la retraite se définit comme l'âge à partir duquel une personne se voit forcée de quitter son emploi, en raison de l'atteinte de cet âge, peut importe qu'elle ait ou non droit à des prestations publiques ou privées. Au Québec, l'âge obligatoire s'est institué par la coutume et c'est principalement à cause

de la situation économique défavorable du milieu de la décennie 1970 que cette pratique est devenue problématique et contraignante pour les personnes salariées.

Après le second choc pétrolier et la récession qui s'ensuivit des entreprises en difficulté se sont servies de la retraite pour procéder à des réductions de leur effectif ou pour tenter d'améliorer leur productivité[19]. Cette façon d'agir n'a pas soulevé de tollés au début puisqu'elle allait dans le sens de la tendance générale observée au retrait de plus en plus jeune du marché du travail. Des ententes avec des associations syndicales ont même été établies dans le but de favoriser la retraite à un âge déterminé. Toutefois, avec la montée de l'inflation les gens âgés se sont révélés moins enclins à se retirer tôt puisque la décision individuelle de prendre sa retraite dépend, pour une bonne part, du niveau anticipé de revenus au moment de la cessation d'activité. De plus, le taux de chômage élevé de l'époque a fait en sorte d'inciter les personnes approchant de l'âge normal de la retraite - et désirant un revenu d'appoint - à demeurer plus longtemps à leur poste habituel, les opportunités d'emplois alternatifs (allégés ou à temps partiel, par exemple) devenant plus rares.

Dans la conjoncture prévalant à la fin des années 1970 et au début des années 1980, de fortes pressions se sont exercées sur la main-d'oeuvre âgée par les employeurs, d'une part, mais aussi par la société qui voyait dans la retraite obligatoire une solution au chômage des plus jeunes. En fait, les luttes ouvrières pour le droit à la retraite venaient de générer un effet pervers par une limitation ou une réduction concertée du droit au travail d'une catégorie particulière de main-d'oeuvre et, surtout, par une atteinte aux droits et libertés de la personne. C'est d'ailleurs en bonne partie l'évidence d'une discrimination faite à l'endroit d'un segment précis de la population qui a fait émerger le débat au niveau public. Il faut se rappeler qu'avant l'adoption de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne n'incluait pas l'âge comme motif de discrimination répréhensible et interdit, l'amendement à la Charte n'ayant été proclamé qu'à l'automne 1983.

L'opinion publique s'est trouvée vivement alertée, d'autant plus que nombre d'analystes financiers et économiques faisaient état de prévisions alarmantes concernant le financement des régimes publics de pension ou l'épuisement des caisses de retraite au tournant du prochain siècle et ce, à cause du vieillissement rapide de la population (Conseil économique du Canada 1979)(20). Les spécialistes ont mis en lumière la possibilité d'une crise économique ne permettant plus d'assurer un revenu suffisant aux gens du troisième âge dans moins de cinquante ans si les projections démographiques, la tendance à une retraite hâtive et le niveau de cotisations aux différents régimes se maintenaient au niveau actuel.

À l'évidence, la problématique relative à l'âge de la retraite réfère à un ensemble d'éléments associés tant à l'évolution sociale qu'à des mouvements économiques ressentis par le marché du travail.

2.2 UN APERÇU DE LA SITUATION AU NIVEAU INTERNATIONAL

En 1980, l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) adoptait la recommandation n° 162 concernant les travailleuses et les travailleurs âgés(21). L'article 3 énonce que " tout membre devrait, dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitements pour les travailleurs, quel que soit leur âge, et dans le cadre de sa législation et de sa pratique en la matière, prendre des mesures pour empêcher toute discrimination en matière d'emploi et de profession à l'égard des travailleurs âgés ".

Plus spécifiquement, l'article 21 recommande que " dans tous les cas où ceci est possible, des mesures devraient être prises afin (...) de garantir que dans le cadre d'un système permettant une transition progressive entre la vie professionnelle et un régime de libre activité, le départ à la retraite s'effectue sur une base volontaire ". L'article 22 recommande, en outre, que " les dispositions législatives et autres qui fixent un âge obligatoire pour la cessation des relations de travail devraient être examinées à la lumière du paragraphe précédent (article 21) et du paragraphe 3 de la présente recommandation ".

Plusieurs articles de la recommandation traitent des mesures de protection des individus salariés et âgés afin de leur permettre de poursuivre leur vie active. La recommandation suggère plusieurs moyens à cet effet notamment en matière de durée du travail, de congés payés et de travail à temps partiel. Elle traite également des mesures facilitant une retraite hâtive, particulièrement pour les personnes âgées qui rencontrent des problèmes de chômage ou de santé reliés à la nature de leur emploi.

Par ailleurs, se tenait à Vienne en 1982 l'Assemblée mondiale sur le vieillissement suite à une résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies votée en 1978. Cette réunion a donné lieu à la publication d'un Plan international d'action sur le vieillissement (ONU 1982)(22). Les recommandations n° 37 à 43 couvrent les questions relatives à l'emploi des travailleuses et des travailleurs âgés. La recommandation n° 37 concerne plus précisément l'âge de la retraite. Le Plan d'action recommande que " les gouvernements devraient faciliter la participation des personnes âgées à la vie économique. À cet effet:

a) des mesures appropriées devraient être prises en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin que les travailleurs âgés puissent, dans toute la mesure du possible, continuer à exercer un emploi dans des conditions satisfaisantes et bénéficier de la sécurité de l'emploi;

b) les gouvernements devraient éliminer toute discrimination sur le marché du travail et garantir l'égalité de traitement dans la vie professionnelle (...);

c) des mesures devraient être prises afin d'aider les personnes âgées à trouver ou retrouver un emploi (...). Le droit des vieux travailleurs à l'emploi devrait être fondé sur leur capacité d'accomplir les tâches visées plutôt que sur l'âge proprement dit;

d) malgré les graves problèmes de chômage, en particulier chez les jeunes (...), il conviendrait de ne pas abaisser l'âge de la retraite des salariés autrement que sur une base volontaire."

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 1982, s'inscrit donc dans le cadre des voeux exprimés par les organismes internationaux en faveur des droits des personnes âgées sur le marché du travail.

2.2.1 LE CANADA

La Charte canadienne des droits et libertés, qui fait partie de la Loi constitutionnelle de 1981, interdit la discrimination selon l'âge. L'article 15(1) de la Charte fédérale énonce en effet que " tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques ". Toutefois, la Charte comprend également des dispositions à l'article 1 qui permettent des " limitations raisonnables " à ces droits. L'interprétation de la validité des limites à l'interdiction de discriminer appartient aux tribunaux. On doit noter que la Charte fédérale des droits et libertés gouverne les relations entre les citoyens et l'État; cela signifie qu'elle peut être invoquée directement par les employés des secteurs public et parapublic dans le cas de retraite obligatoire.

Dans le secteur privé la législation fédérale et les lois provinciales portant sur les droits de la personne s'appliquent lorsqu'il s'agit de discrimination en raison de l'âge. Or, la plupart de ces lois contiennent des exceptions ou des exclusions qui ont pour effet de permettre la retraite obligatoire après l'atteinte de 65 ans ou lorsqu'il existe un régime de retraite. Par exemple, la loi canadienne sur les droits de la personne stipule à l'article 14(c) que " le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi " ne constitue pas un acte discriminatoire. Toutes les lois provinciales sur les droits de la personne contiennent des limitations similaires à l'interdiction de discriminer applicables à l'âge de la retraite sauf les lois du Manitoba et du Québec.

La constitutionnalité des limitations à l'interdiction de discriminer relativement à l'âge de la retraite a été mise en doute devant des tribunaux provinciaux. Jusqu'à ce jour, des jugements contradictoires ont été portés sur ces causes et il appartiendra éventuellement à la Cour suprême du Canada de décider s'il s'agit de contraintes conformes à l'esprit de la Charte canadienne des droits et libertés. Pour le moment, il n'y a qu'au Québec et au Manitoba où la retraite obligatoire n'est pas permise par le biais d'exceptions aux lois sur les droits de la personne applicables dans ces provinces. Le Québec est, par ailleurs, la seule juridiction qui ait voté une loi interdisant formellement la retraite obligatoire et qui précise les modalités d'ajustement des régimes de retraite pour les personnes qui continuent à travailler après l'âge normal de la retraite.

2.2.2 LES ÉTATS-UNIS

En 1978, le Gouvernement américain amendait la loi de 1967 prohibant la discrimination en raison de l'âge (Age Discrimation in Employment Act 1967). La loi américaine couvre tous les individus salariés et âgés de 40 à 70 ans qui travaillent dans les entreprises de vingt employés et plus. Toutes les formes de discrimination en raison de l'âge s'en trouvent interdites jusqu'à 70 ans dans le secteur privé, dans l'administration publique locale et dans celle des états. Cependant, aucune limite d'âge ne s'applique aux fonctionnaires du secteur public fédéral.

La loi américaine ne couvrait pas le personnel enseignant des universités jusqu'en 1982 et des exemptions permanentes ont été prévues pour certains emplois de niveau supérieur dans les entreprises et pour quelques fonctions spécifiques de l'administration fédérale. De plus, la législation interdit la retraite obligatoire pour des motifs reliés à l'âge mais n'empêche pas les congédiements ou les déplacements pour des causes justes.

D'autre part, la loi américaine n'oblige pas l'ajustement actuariel des rentes des personnes qui retardent leur retraite. Le programme public de retraite aux États-Unis n'accorde encore qu'une augmentation de 3% par année

aux pensions des personnes qui reportent le moment de leur retraite. Les amendements de 1983 au système de sécurité sociale américain ont corrigé cette situation et le taux de majoration des rentes publiques différées devrait augmenter graduellement pour atteindre 8% par année en l'an 2009 (Fields et Mitchell 1985)(23).

L'âge normal de la retraite dans le régime public américain est actuellement de 65 ans. Cependant, les gens salariés peuvent se retirer à 62 ans avec une rente réduite de 20%. Les amendements de 1983 à la sécurité sociale vont faire en sorte d'élever progressivement l'âge normal de la retraite pour atteindre 67 ans en l'an 2027 et de porter à 33 1/3% le taux de réduction des rentes payables à 62 ans.

Il ressort de cette brève analyse de la situation aux États-Unis qu'il n'y a pas de politique publique favorisant la préretraite et, qu'au contraire, la tendance est plutôt d'encourager le report du départ à la retraite. Néanmoins, les incitations financières visant à faciliter la retraite différée apparaissent minces. Dans le secteur privé, par contre, plusieurs entreprises ont mis de l'avant des politiques spéciales afin d'inciter financièrement les gens salariés à se retirer avant l'âge normal de la retraite. Ces mesures initiées dans le cadre de politiques de réorganisation administrative et de contractions de personnel présentent cependant un caractère temporaire.

Les interventions effectuées par le gouvernement semblent de peu d'effet sur la baisse tendancielle des taux d'activité des personnes âgées aux États-Unis. Chez les hommes âgés de 55 ans et plus, par exemple, le taux de participation est passé de 49,3% à 41,8% entre 1978 et 1984. Les prévisions du Bureau of Labor Statistics laissent croire que cette tendance va se poursuivre et, en 1995, il n'y aurait plus que le tiers des hommes âgés de 55 ans et plus sur le marché du travail. Chez les femmes du même groupe d'âge, par contre, la baisse observée et prévue est beaucoup moins rapide; environ 20% de celles âgées de 55 ans et plus devraient participer au marché du travail en 1995, en regard de 23,1% en 1975 et de 22,2% en 1984 (Fullerton 1985)(24).

2.2.3 QUELQUES PAYS EUROPÉENS

Une revue de la littérature récente ne fait pas ressortir de tendance en faveur de l'abolition de la retraite obligatoire dans les pays européens malgré les recommandations faites en ce sens par l'Organisation internationale du travail et l'Organisation des Nations Unies. Au contraire, la montée du chômage en Europe, les problèmes spécifiques rencontrés par les personnes âgées en raison des restructurations industrielles, induites par l'évolution du commerce international et les changements technologiques, ont plutôt incité les gouvernements à faciliter une anticipation du moment de la retraite. Dans la plupart des cas, toutefois, les interventions pour réduire l'offre de main-d'oeuvre s'avèrent temporaires et s'adressent le plus souvent à des clientèles spéciales. Il n'y a qu'en France où l'âge normal de la retraite a été réduit à 60 ans.

Les analystes s'entendent pour affirmer que ces mesures ont contribué à la baisse significative des taux d'activité des personnes âgées. La réduction s'est principalement concentrée chez les hommes de 60 à 64 ans, âge à partir duquel s'appliquent la plupart des programmes d'incitation à la préretraite. Entre 1975 et 1984, la décroissance des taux de participation des hommes de ce groupe d'âge a été de l'ordre de 23 points de pourcentage en Allemagne, de 26 points en France ainsi qu'au Royaume-Uni et de 6 points en Suède. La chute du taux d'activité des hommes âgés de 60 à 64 ans s'est ainsi révélée beaucoup plus importante en Europe qu'en Amérique du nord, au cours de cette période, si on exclut le cas de la Suède. Les données comparatives montrent également que les taux d'activité deviennent généralement très faibles à partir de 65 ans et que le phénomène de diminution de la participation au marché du travail est moins présent chez les femmes de 60 à 64 ans que chez les hommes du même groupe d'âge.

Les deux tableaux-synthèses (2.1 et 2.2) qui suivent regroupent les informations de base recueillies sur les taux d'activité et les politiques d'âge de la retraite aux États-Unis et dans quatre pays européens, soit l'Allemagne de l'ouest, la France, le Royaume-Uni et la Suède.

TABLEAU 2.1

Comparaison internationale des taux d'activité des personnes âgées, 1975 et 1984.

PAYS	HOMMES									FEMMES								
	55 - 59 ans			60 - 64 ans			65 ans et plus[1]			55 - 59 ans			60 - 64 ans			65 ans et plus[1]		
	1975	1984	Var.	1975	1984	Var.	1975	1984	Var.	1975	1984	Var.	1975	1984	Var.	1975	1984	Var.
	%	%	Δ	%	%	Δ	%	%	Δ	%	%	Δ	%	%	Δ	%	%	Δ
ALLEMAGNE O.	86,7	80,1	- 5,6	58,3	35,2	-23,1	11,0	9,4	- 1,6	38,4	40,2	1,8	16,4	11,8	- 4,6	4,4	4,5	0,1
CANADA[2]	--	--	--	--	--	--	18,5	12,6	- 5,9	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ÉTATS-UNIS	84,4	80,2	- 4,2	65,7	56,1	- 9,6	21,7	16,3	- 5,4	47,9	49,8	1,9	33,3	33,4	0,1	8,3	7,5	- 0,8
FRANCE	83,3	68,1	-15,2	56,7	31,1	-25,6	22,7	11,0	-11,7	43,5	42,9	- 0,6	29,8	19,0	-10,8	11,7	5,9	- 5,8
QUÉBEC[2]	--	--	--	--	--	--	18,2	10,0	- 8,2	--	--	--	--	--	--	--	--	--
ROYAUME-UNI	93,0	82,0	-11,0	82,3	56,7	-25,6	25,9	13,5	-12,4	52,4	51,1	- 1,3	28,6	21,2	- 7,4	4,9	3,0	- 1,9
SUÈDE[3]	89,7	87,2	- 2,5	74,0	68,4	- 5,6	19,9	11,1	- 8,8	60,8	72,1	11,3	38,3	46,2	7,9	6,1	3,8	- 2,3

SOURCE: Mirkin, Barry Alan, "Early Retirement as a Labor Force Policy: an International Overview", Monthly Labor Review, March 1987, pp. 19 - 33.

(1) Pour L'Allemagne, la France et le Royaume-Uni, il s'agit des personnes de 65 à 69 ans seulement.

(2) Pour le Canada et le Québec, les données désagrégées pour les personnes de 55 à 59 ans et 60 à 64 ans ne sont pas publiées.

(3) Pour la Suède, il s'agit de l'année 1982 au lieu de 1984 pour les personnes de 55 à 59 ans et celles de 60 à 64 ans.

TABLEAU 2.2

Pratiques relatives à l'âge de la retraite dans quatre pays européens et les Etats-Unis

Pays	Âge normal de la retraite	Retraite différée	Préretraite	Programmes spéciaux
ALLEMAGNE DE L'OUEST	65 ans.	Possible jusqu'à 67 ans; la rente est haussée de 7,2% par année de report de la retraite.	Accessible dès 63 ans pour les personnes qui cotisent au régime depuis 35 ans (rente complète); admissibilité à 60 ans pour les individus chômeurs qui ont été sans emploi durant 52 semaines au cours des 18 mois consécutifs précédant la demande, en autant qu'ils ont cotisé 15 ans au régime; pour les femmes ayant cotisé 15 ans au régime, au cours des 20 dernières années, l'accessibilité est à 60 ans; ouverture à 60 ans pour les personnes qui présentent un handicap et qui ont cotisé 35 ans.	Un programme temporaire a été mis en oeuvre en 1984 pour inciter à la préretraite; les individus salariés, âgés de 58 ans et plus, peuvent se retirer et recevoir une allocation spéciale équivalant à 65% de leur salaire jusqu'à l'âge normal de la retraite; le gouvernement assume une partie des coûts s'il y a remplacement de la personne retraitée par une personne chômeuse. Des accords sectoriels ont été conclus dans le cadre des conventions collectives pour permettre une retraite partielle; ainsi, dans le secteur de l'alimentation, un individu salarié peut, à partir de 60 ans, travailler vingt heures par semaine et recevoir 100% de son salaire jusqu'à l'âge de la retraite.
ÉTATS-UNIS	65 ans; 67 ans en l'an 2027.	Permise jusqu'à 70 ans avec augmentation de la rente de 3% par année de report; cette hausse des prestations sera portée à 8% en l'an 2009. La retraite obligatoire est interdite jusqu'à 70 ans.	Possible à 62 ans avec une réduction de la rente de 6 2/3% par année d'anticipation; lorsque l'âge de la retraite sera porté à 67 ans, le même taux de réduction de la rente sera appliqué, ce qui fait qu'une personne qui se retire à 62 ans verra sa rente réduite de 33 1/3% au lieu de 20% comme c'est le cas actuellement.	Il n'existe pas de programme public d'incitation financière à la préretraite; cependant, plusieurs programmes ont été implantés dans les grandes entreprises et les conditions varient d'une firme à l'autre.

SOURCE: Ginsburg 1985; Mirkin 1987; European Industrial Relations Review 1983; Casey et Bruche 1983; Association internationale de la sécurité sociale 1985[25].

TABLEAU 2.2 (suite)

Pays	Âge normal de la retraite	Retraite différée	Préretraite	Programmes spéciaux
FRANCE	60 ans depuis 1982; rente complète pour les personnes justifiant 37,5 ans de cotisation.	Il est possible de travailler après 60 ans mais sans ajustement de la rente, sauf pour les gens salariés n'ayant pas atteint le nombre requis d'années de cotisation donnant droit à la pleine rente. Pour décourager l'emploi d'individus pensionnés, les entreprises qui les embauchent de même que les salariés pensionnés sont frappés, dans certains cas, d'une taxe provisoire s'appliquant jusqu'en 1990. La retraite obligatoire n'est pas interdite.	Les personnes qui, à 60 ans, n'ont pas suffisamment cotisé au régime pour avoir droit à la rente complète peuvent quand même se retirer avec une rente réduite au taux de 5% par année de cotisation manquante.	Plusieurs catégories de gens salariés peuvent recevoir une rente complète à 60 ans, même si le nombre d'années de cotisation requis par le régime pour obtenir une rente entière n'a pas été atteint; c'est le cas des gens partiellement handicapés et des mères de famille qui ont été trente ans sur le marché du travail. Dans le cadre des contrats de solidarité, les individus salariés, âgés de 55 ans et plus, qui se retirent ou travaillent à mi-temps, peuvent recevoir jusqu'à 65% de leur salaire jusqu'à l'âge normal de la retraite s'ils sont remplacés par certaines catégories de gens en chômage. Dans le secteur de l'acier, le programme de reconversion permet aux gens âgés de 55 ans et plus, dont l'emploi est aboli, de recevoir 75% de leur salaire jusqu'à l'âge normal de la retraite.
ROYAUME-UNI	hommes; 65 ans; femmes; 60 ans.	De 65 à 70 ans pour les hommes et de 60 à 65 ans pour les femmes; la rente des personnes qui continuent à travailler se voit augmentée de 7,5% par année de report. La retraite obligatoire n'est pas interdite.	Il n'est pas permis de retirer sa rente avant l'âge normal de la retraite même avec une pension réduite.	Un programme ("Job Release") verse des allocations aux gens salariés qui se retirent avant l'âge normal de la retraite s'ils sont remplacés dans leur emploi par des personnes en chômage; le programme s'adresse aux hommes âgés de 62 à 64 ans et aux femmes à compter de 59 ans; il existe également un programme similaire pour les employés vieillissants qui acceptent d'oeuvrer à temps partiel.
SUÈDE	66 ans.	Jusqu'à 70 ans, le report du départ à la retraite augmente la rente de 7,2% par année. La retraite obligatoire n'est pas interdite.	Il est possible de retirer sa rente à partir de 60 ans, avec une réduction de 6% par année d'anticipation.	Un programme mis de l'avant en 1976 permet aux gens salariés, âgés de 60 ans et plus, de réduire leurs heures de travail et de recevoir une pension partielle sans affecter le montant de la rente à l'âge normal de la retraite. Les personnes de 60 ans et plus en chômage prolongé peuvent être déclarées inaptes au travail et recevoir une pension d'invalidité jusqu'à l'âge de 65 ans. Une loi protège l'emploi des travailleurs âgés jusqu'à l'âge normal de la retraite.

CHAPITRE 3 LES PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES

Il est difficile de dissocier l'examen des répercussions de l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite de celui des perspectives démographiques. En effet, la pyramide d'âge de la population s'avère un facteur dont on doit tenir compte dans l'appréciation de l'impact d'une législation touchant l'âge de la cessation d'activité. Du fait que le Québec ait longtemps été une des sociétés industrialisées les plus jeunes (Gauthier 1986)(26), le vieillissement démographique apparaissait jusqu'à récemment comme un élément plutôt marginal dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail. L'évolution de la situation fait en sorte que les perspectives démographiques constituent maintenant une variable à ne pas négliger dans l'étude des effets de l'abolition de la retraite obligatoire.

Dans un contexte caractérisé par un chômage élevé et une population jeune, il est plausible de penser qu'en éliminant la retraite obligatoire les jeunes voient leurs opportunités d'emploi se restreindre. Or, si répercussion il y a - ce qui n'est pas encore démontré - il s'agirait d'un effet passager notamment en raison de l'évolution démographique en cours. D'un autre côté, dans l'éventualité d'une modification sensible de la structure démographique vers un vieillissement, l'abolition de la retraite obligatoire pourrait sans contredit générer des effets positifs à plus long terme. C'est en ce sens que ce court chapitre effectue un survol des changements anticipés à la configuration démographique.

Le vieillissement de la population ne se présente pas comme un fait isolé au Québec mais s'insère dans un vaste mouvement d'ensemble des pays industrialisés. Il s'agit d'ailleurs d'un phénomène lié au développement: alors qu'en Occident l'on parle de crise démographique et de dépopulation, les pays en voie de développement vivent par contre une effervescence démographique générée par un accroissement extrêmement rapide de leur population.

Les prévisions démographiques internationales réalisées par l'Organisation des Nations Unies annoncent un vieillissement important de la population dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (O.C.D.E.) d'ici l'an 2025[27]. Bien qu'en 1980 on ne comptait que trois pays - l'Allemagne, l'Autriche, la Suède - où les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 15% et plus de la population totale, on s'attend pour l'an 2025 à ce que vingt-et-un pays soient dans cette situation, dont le Canada. De ces pays, sept dénombreront au moins 20% de leur population dans la catégorie des 65 ans et plus; le Canada n'en serait pas encore rendu là, au premier quart du XXIe siècle, puisqu'il est estimé que 17% de sa population aura atteint 65 ans à cette époque.

L'Amérique du nord accuse le coup après l'Europe particulièrement parce que la fécondité s'est avérée plus élevée dans les pays plus récents (États-Unis, Canada, Australie, par exemple). Néanmoins, depuis la fin des années 1960 l'Amérique du nord a subi de profonds changements pour maintenant vivre une fécondité anémique. Les retombées sur la configuration démographique devraient se faire sentir de façon aiguë dans quelques décennies, lorsque l'élan provoqué par le " baby boom " ne produira plus d'effets significatifs.

Le Québec affichait un taux de personnes âgées plutôt bas en 1980, soit 9% de 65 ans et plus dans la population totale par rapport à 12% de moyenne pour l'ensemble des pays membres de l'O.C.D.E.. Le seuil des 10% serait maintenant rejoint et l'on prévoit l'atteinte des 13% pour l'an 2001, c'est-à-dire dans moins de quinze ans[28]. Selon les prévisions du Bureau de la Statistique du Québec (B.S.Q.), le Québec se retrouverait vers l'an 2021 avec une proportion de gens âgés de 65 ans et plus supérieure à celle du Canada ainsi qu'à celle calculée pour l'ensemble des pays de l'O.C.D.E.[29]. À partir des hypothèses retenues - relativement à l'indice de fécondité, au solde migratoire et à l'espérance de vie - le B.S.Q. prévoit qu'entre 18% et 21% de la population québécoise sera rendue à 65 ans ou plus en l'an 2021. Il est saisissant de constater qu'il a fallu plus de quatre-vingts ans (1901 à 1985) pour faire doubler la proportion des gens âgés au Québec (4,8% à 9,6%) et qu'il n'en prendra pas plus d'une quarantaine (1981 à 2021) pour obtenir le même

niveau d'effet (8,8% à plus de 18%). Le vieillissement de la cohorte des gens nés après la Seconde guerre mondiale ainsi que, pour une moindre mesure, le faible taux de fécondité depuis quinze ou vingt ans expliquent principalement l'importance grandissante des personnes âgées dans la population totale québécoise. Cette cohorte se retrouvera vraisemblablement à l'âge de la retraite entre les années 2010 et 2025.

Par comparaison soit avec d'autres provinces canadiennes ou avec des pays industrialisés, le Québec présente encore l'image d'un territoire où la population y est relativement jeune. Toutefois comme il a été démontré précédemment, il n'en est qu'à une étape préliminaire de son vieillissement et une accentuation très rapide est nettement prévisible pour les prochaines décennies. La démographie du Québec tient à la fois du modèle nord-américain par la jeunesse de sa population et du modèle européen par sa croissance défaillante; d'originale une telle situation promet de devenir dans un futur rapproché plutôt inconfortable(30). Le tableau et le graphique qui suivent illustrent bien la position du Québec par rapport au Canada et aux pays membres de l'O.C.D.E..

TABLEAU 3.1

Proportion des personnes âgées de 65 ans et plus dans la population totale pour les pays de l'O.C.D.E., le Canada et le Québec(1), 1980, 2000, 2025.

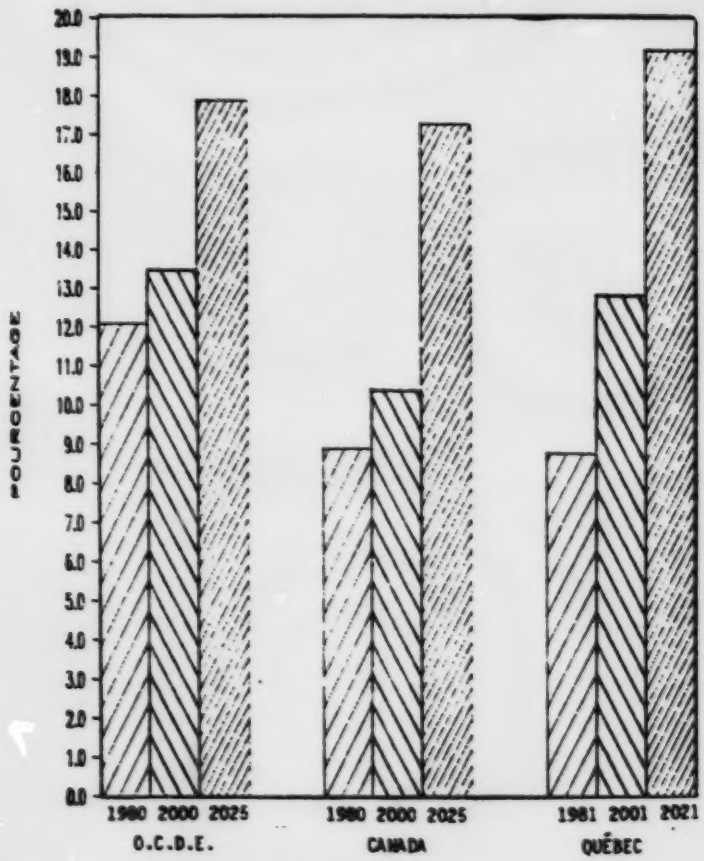
	1980 %	2000 %	2025 %
O.C.D.E.(2)	12,1	13,5	17,9
CANADA	8,9	10,4	17,3
QUÉBEC(1)	8,8	12,9	19,2

SOURCE: Organisation des Nations unies (1982), cité dans O.C.D.E. 1984, pour les données sur l'O.C.D.E. et le Canada(31); Bureau de la statistique du Québec (1984), cité dans Gauthier 1986, pour les données sur le Québec(32).

(1) Les données du Québec concernent les années 1981, 2001, 2021 (scénario B).
(2) Il s'agit d'une moyenne non pondérée.

GRAPHIQUE 3.1

Part des personnes âgées de 65 ans et plus dans la population totale, pour les pays de l'O.C.D.E., le Canada et le Québec(1), 1980, 2000, 2025.



SOURCE: Organisation des Nations Unies (1982), cité dans O.C.D.E. 1984, pour les données sur l'O.C.D.E. et le Canada(31);
Bureau de la statistique du Québec (1984), cité dans Gauthier 1986, pour les données sur le Québec(32).

(1) Les données du Québec concernent les années 1981, 2001, 2021 (scénario B).

L'évolution de la structure démographique vers un vieillissement engendre de multiples effets tant au plan social qu'économique. Les répercussions se feront sentir notamment sur les dépenses gouvernementales, sur l'organisation sociale, sur les systèmes de retraite ainsi que sur le fonctionnement du marché du travail. De nombreux ajustements seront nécessaires pour prévenir et éviter de trop fortes tensions et pour corriger des situations épineuses. Les modifications anticipées dans la structure d'âge de la population posent, dès à présent, certains problèmes quant aux possibilités pour la société québécoise

de supporter des proportions croissantes de personnes âgées à charge et quant à l'affectation des ressources disponibles entre les individus actifs et inactifs. Du côté du marché du travail certains analystes appréhendent même des pénuries de main-d'oeuvre localisées(33).

De récents travaux soulignent que les gens âgés se révèlent assez dépendants de l'aide de l'État. Ce faisant, le vieillissement signifie en principe un coût accru des programmes de sécurité du revenu, de pension ou de rentes, de santé, d'hébergement, etc(34). À titre indicatif, un examen sommaire de l'évolution des rapports d'assistance fournit une vue d'ensemble de la situation à envisager. Dans le cas des personnes âgées, le rapport d'assistance se définit comme le nombre de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans selon les termes de l'O.C.D.E.) qui supportent chaque personne âgée de 65 ans et plus.

TABLEAU 3.2

Rapport d'assistance des personnes âgées
(nombre des 15 à 64 ans par rapport aux 65 ans et plus)
dans la population totale pour les pays de l'O.C.D.E.,
le Canada et le Québec(1),
1980, 2000, 2025.

	1980	2000	2025
O.C.D.E.(2)	5,7	5,2	3,7
CANADA	7,6	6,6	3,7
QUEBEC(1)	7,9	5,3	3,4

SOURCE: Organisation des Nations Unies (1982), cité dans O.C.D.E. 1984, pour les données sur l'O.C.D.E. et le Canada(35);
Bureau de la statistique du Québec (1984), cité dans Gauthier 1986, pour les données sur le Québec(36).

(1) Les données du Québec concernant les années 1981, 2001, 2021 (scénario B).
(2) Il s'agit d'une moyenne non pondérée.

En 1980, le rapport d'assistance des personnes âgées était de l'ordre de 5,7 en moyenne pour les pays membres de l'O.C.D.E., 7,6 pour le Canada et 7,9 au Québec (tableau 3.2). Selon les estimations effectuées, le nombre d'individus en âge de travailler par personne âgée devrait diminuer lentement jusqu'au tournant du siècle, pour entreprendre par la suite une baisse beaucoup plus rapide jusqu'en l'an 2025. À ce moment, il n'y aurait plus qu'entre 3 et 4 personnes âgées de 15 à 64 ans pour une personne ayant atteint 65 ans ou plus, dans la plupart des pays de l'O.C.D.E. y compris le Canada et le Québec.

Il convient, d'autre part, de préciser que les gens âgés ne constituent pas la seule catégorie de dépendants et, compte tenu de la dénatalité que subit le Québec, le taux croissant d'assistance des personnes vieillissantes pourrait se voir compenser, en partie, par la diminution du taux d'assistance des enfants de 14 ans ou moins. La question fondamentale dans le cas du fardeau financier réside dans la comparaison entre les pressions à la hausse qui s'exerceront sur les champs de dépenses reliées au vieillissement - telles la santé et la retraite - en regard des pressions à la baisse qui s'effectueront sur ceux rattachés à la jeunesse - telle l'éducation - (Fortin et Fortin 1986)(37). Les spécialistes situent le coût fiscal d'un individu âgé de 65 ans ou plus à au moins le double de celui d'un jeune de 14 ans ou moins (Mc Donald 1978, Nguyen 1988)(38). En conséquence, même si les rapports globaux d'assistance ou de dépendance montrent une certaine stabilisation, le fardeau social peut par contre varier en fonction de leur composition. Notons cependant que l'estimation de ces taux présuppose une ligne de démarcation rigoureusement tracée entre la participation au marché du travail et la retraite et que tout devancement ou tout report du moment de la retraite en influence le calcul.

La loi québécoise abolissant la retraite obligatoire pourrait certainement générer des effets positifs à long terme compte tenu du vieillissement prévu de la population québécoise. En contribuant au report le plus loin possible de la frontière entre l'activité et la cessation d'activité des gens âgés, les dépenses publiques pourraient subir moins de pression et le marché du travail s'ajuster avec moins de tension aux potentielles pénuries de main-d'oeuvre. Placée dans la perspective des forces démographiques, la mesure apparaît fort opportune d'autant plus qu'elle peut virtuellement servir de contrepoids à la tendance observée à anticiper le moment de la retraite.

CHAPITRE 4 LES PERSONNES ÂGÉES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Dans l'optique d'identifier la population-cible visée par la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, il est apparu important de cerner les grandes caractéristiques des travailleuses et des travailleurs âgés et d'avoir une bonne idée de leur participation au marché du travail. En ce sens, ce chapitre se concentre essentiellement sur le portrait de la main-d'oeuvre âgée de même que sur le comportement des taux d'activité des personnes qui avancent en âge.

Il est pratique courante de qualifier de personne âgée un individu qui a atteint l'âge de 65 ans. On sait que la littérature et la démographie retiennent aussi 65 ans comme démarcation entre les gens vieux et les autres. Même si peu d'éléments expliquent cette position, il n'en demeure pas moins que les régimes de pension ou de rentes utilisent aussi 65 ans comme âge de référence pour l'établissement du droit aux bénéfices. Puisque le propos du présent rapport concerne l'âge de la retraite, la tranche de vie la plus rapprochée de ce moment apparaît la plus propice à servir de point de repère dans la définition de la main-d'oeuvre âgée. Il reste à déterminer à partir de quel âge débute effectivement la période: 45 ans, 50 ans, 55 ans ou 60 ans.

La structure du cycle de vie associée aux étapes économiques identifie trois grandes phases qui caractérisent la vie des individus: la jeunesse, la maturité et la vieillesse. La première époque s'étend de la naissance à l'âge d'environ 15 ans et les statistiques sur la population active sont construites en ce sens. De façon plus actuelle ce temps de préparation et de formation aurait tendance à prendre de l'expansion vers les 18 ou même 20 ans(39). À l'autre extrémité la dernière période qui correspond au retrait de l'activité s'établissait à compter de 70 ans il y a un quart de siècle et se situe de nos jours plutôt à partir de 60 ans. Manifestement, il semble bien qu'on assiste à une évolution vers un rétrécissement de la phase médiane dite de vie active et certains régimes de pension permettent même un accès à la retraite vers le milieu de la cinquantaine.

Selon Clark et Spengler (1982)[40], plusieurs facteurs tels le stock de capital humain, le contrôle de ses propres moyens matériels, le niveau potentiel de revenus et le statut socio-économique atteignent généralement leur apogée entre 45 et 54 ans, donc vers la fin de la seconde grande période de vie. Autour de 55 ans ces facteurs subiraient une décroissance ou perdraient de l'importance et de la valeur. Malgré qu'on observe une tendance de plus en plus générale à englober les 45 ans et plus dans la main-d'oeuvre pour qui le fait de vieillir causerait des problèmes de discrimination sur le marché du travail[41], l'analyse doit se concentrer ici sur la période la plus marquante en termes de décision individuelle de départ à la retraite. Ce faisant, tenir pour âgée une main-d'oeuvre qui affiche 55 ans ou plus apparaît somme toute refléter une réalité sociale et économique.

4.1 UN PORTRAIT DE LA MAIN-D'OEUVRE ÂGÉE AU QUÉBEC

L'objet de cette partie est de circonscrire les caractéristiques socio-économiques les plus significatives concernant la main-d'oeuvre âgée de 55 ans et plus. L'exercice permet, d'une part, d'appréhender quelque peu l'environnement immédiat des personnes âgées d'abord sur un plan personnel puis sur celui de l'activité rémunérée et, d'autre part, de faire ressortir les éléments qui distinguent le groupe des 55 à 64 ans de celui des 65 à 69 ans.

4.1.1 LES SOURCES DE DONNÉES

Il aurait été avantageux de pouvoir bénéficier des conclusions du dernier recensement réalisé par Statistique Canada pour l'année 1986. Malheureusement, les résultats touchant la main-d'oeuvre n'étant ni publiés ni disponibles au moment de la réalisation de la recherche, il a fallu se rabattre sur d'autres sources à portée plus limitée. Aussi les microdonnées de deux enquêtes spéciales annexées à celle sur la population active de Statistique Canada ont été largement utilisées. Il s'agit de l'Enquête sur l'adhésion syndicale de 1984 (EAS 1984) et de l'Enquête sur l'activité de 1986 (EA 1986). Même si la

conception de base des deux enquêtes s'avère très proche, les questionnaires de même que certains paramètres et définitions diffèrent quelque peu; ceci oblige à une interprétation comparative prudente. Pour nombre de variables cependant le problème ne se pose pas.

L'EAS (1984) couvre les mêmes catégories que l'Enquête sur la population active, soit les individus âgés de 15 ans et plus. L'EA (1986) a limité son champ d'enquête aux gens âgés de 16 à 69 ans inclusivement et ne contient qu'un minimum d'information sur ceux qui ont répondu n'avoir travaillé aucune journée dans l'année de référence. Notons que des compilations spéciales ont dû être effectuées puisque les deux enquêtes n'ont pas été spécifiquement conçues pour répondre à des besoins portant sur la main-d'oeuvre âgée. Même si la portée et la profondeur de l'analyse se sont vues restreintes, l'EAS (1984) et l'EA (1986) demeurent néanmoins intéressantes pour les fins de l'exercice. Lorsqu'utile et disponible l'information a été complétée par d'autres sources de données telles celles issues du Bureau de la Statistique du Québec (B.S.Q.) ou celles provenant de publications spéciales de Statistique Canada.

4.1.2 LA POPULATION ÂGÉE ET LA CESSATION D'ACTIVITÉ

Entre décembre 1984 et décembre 1986, le groupe des gens âgés de 55 à 69 ans a crû de plus de 3,8% alors que celui des 17 à 54 ans ne s'est élevé que d'environ 1,3% (EAS 1984 et EA 1986). Il ne s'agit ici que d'une donnée s'ajoutant aux autres sur la démographie pour souligner le fait qu'en parallèle du vieillissement de la population totale du Québec, la population en âge de travailler accuse aussi un vieillissement certain.

Les répartitions selon le sexe présentées au tableau 4.1 indiquent chez les 55 à 64 ans un poids supérieur des femmes par rapport à celui des hommes (53,5% en regard de 46,5%). Le phénomène de féminisation de la population âgée montre aussi une accentuation après 65 ans. En effet, alors que chez les individus en âge de travailler se retrouvent des personnes de sexe féminin et masculin en proportions presque égales (99 hommes pour 100 femmes chez les

15 à 54 ans selon l'EAS 1984), on ne compte chez les groupes de 55 à 64 ans et de 65 à 69 ans que respectivement 89 et 80 hommes pour 100 femmes. A compter de 70 ans il ne demeure plus que 67 hommes pour 100 femmes.

Selon Gauthier (1986)[42] la féminisation du troisième âge prend de l'ampleur depuis les années 1950 en raison d'une surmortalité masculine croissante avec l'âge. L'auteur signale qu'en 1901 il y avait sensiblement le même nombre d'hommes et de femmes dans la population âgée de 55 ans et plus. Quarante ans après, au début des années 1940, l'écart demeure bien minime alors qu'à la décennie suivante le fossé entre la mortalité féminine et masculine commence à se creuser. L'espérance de vie à 65 ans présente un écart de 1,4 années entre hommes et femmes en 1951 cependant qu'il atteint presque les 5 années en 1984.

La présence du fait féminin dans la population active et âgée ne se fait toutefois pas sentir avec autant de vigueur. En effet, alors que plus de 60% des hommes arborant 55 à 64 ans se trouvent soit en emploi soit en chômage, seulement un peu plus du quart des femmes du même groupe d'âge se révèlent dans la même situation en décembre 1984 et en décembre 1986 (tableau 4.1). En d'autres termes, environ 42 femmes pour 100 hommes du groupe de 55 à 64 ans participent au marché du travail. A mesure qu'il y a avancement en âge l'écart se minimise et l'on retrouve dans le segment des 65 à 69 ans 91 hommes inactifs pour 100 femmes qui ne participent pas au marché du travail.

De façon générale l'activité masculine et féminine subit une réduction marquée avec le vieillissement. Selon les données recueillies par Statistique Canada, près de 60% de la population enquêtée et âgée de 55 à 64 ans se déclarait inactive en décembre 1984 et en décembre 1986, alors que la proportion s'élève à environ 90% dans le cas du groupe des 65 à 69 ans (EAS et EA).

Il convient d'apporter quelques nuances à l'interprétation de cette diminution car la situation se présente différemment pour les femmes et les hommes. Selon les données utilisées par le B.S.Q. la participation masculine au marché du travail ne commence à s'abaisser de façon sensible qu'après

TABLEAU 4.1

Personnes âgées de 55 à 69 ans en décembre 1984 et décembre 1986 selon le sexe, la situation d'activité et le statut d'emploi Québec

CARACTÉRISTIQUES	1984 55-64 ans	1984 65-69 ans	1984 total (55-69)	1986 55-64 ans	1986 65-69 ans	1986 total (55-69)
NOMBRE DE PERSONNES	596 377	213 406	809 783	613 027	227 905	840 932
PROPORTIONS SELON:						
Le sexe:						
.masculin	47,2%	44,5%	46,5%	47,3%	44,4%	46,5%
.féminin	52,8	55,5	53,5	52,7	55,6	53,5
La situation d'activité:						
-personnes des deux sexes					(1)	
.occupées	38,3%	8,8%	30,4%	[40,5%]	[10,7%]	[32,4%]
.chômeuses	4,4	*	3,3			
.inactives	57,3	91,2	66,3	59,5	89,3	67,6
-personnes de sexe masculin						
.occupées	52,6%	13,2%	42,7%	54,9%	15,5%	44,7%
.chômeuses	7,7	*	5,8	8,1	*	6,0
.inactives	39,7	86,8	51,5	37,0	84,5	49,3
-personnes de sexe féminin						
.occupées	25,5%	*	19,8%	22,9%	*	18,4%
.chômeuses	*	*	*	3,0	*	2,1
.inactives	73,2	94,8	79,1	74,1	93,1	79,5
Le statut d'emploi des personnes actives (2)						
				(1)	(1)	(1)
.salariées	86,6%	54,8%	84,4%	78,5%	86,5%	79,3%
.autonomes	11,2	43,9	13,4	20,0	8,8	9,0
.autres	*	*	*	*	*	1,7

SOURCE: Compilation spéciale de la Direction de la recherche à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (EAS 1984) et de l'Enquête sur l'activité (EA 1986) de Statistique Canada, deuxième semaine de décembre. Les données ont été arrondies à la première décimale.

* Donnée non publiable en raison du coefficient de variation trop élevé.

(1) L'augmentation de l'activité chez les 65-69 ans apparaît plutôt singulière de même que la variation du statut d'emploi. Les populations de base et les questionnaires différents pour les deux enquêtes pourraient expliquer ce résultat. Selon d'autres sources consultées, les résultats de l'EAS 1984 sembleraient les plus réalistes.

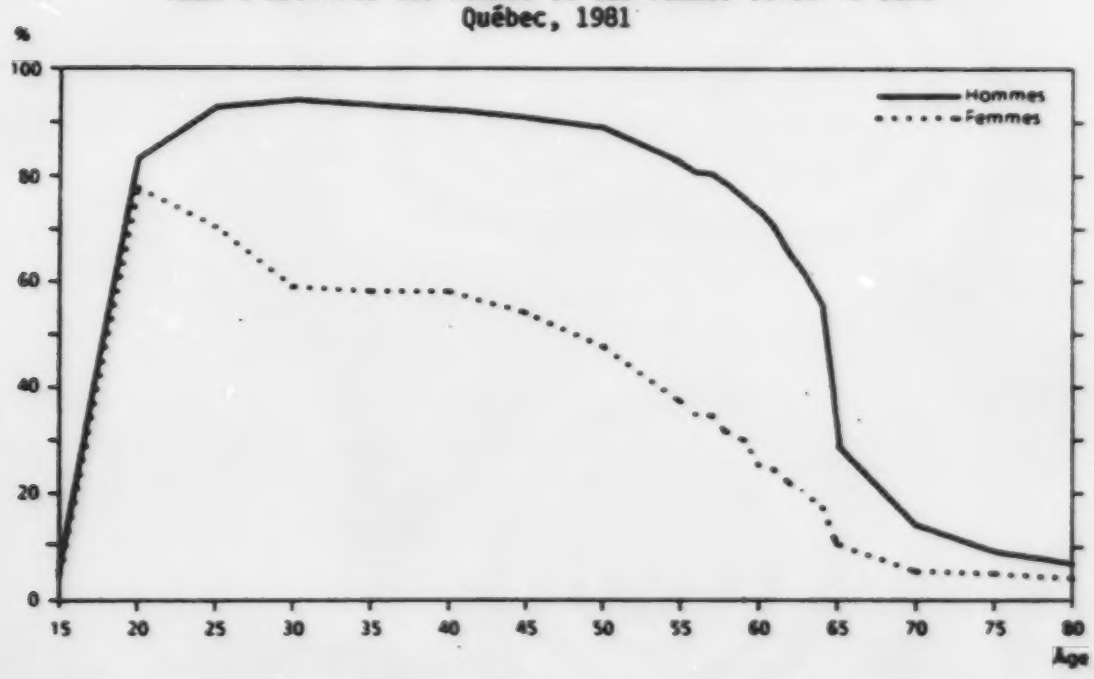
(2) Variable qui ne touche que les personnes occupées ou en chômage.

l'atteinte de la cinquantaine puisqu'à 50 ans l'activité se situe à quelques points de pourcentage de son niveau le plus haut(43). La baisse de l'activité masculine se révèle assez lente au début pour s'accélérer avec l'atteinte de la soixantaine et chuter entre 64 et 65 ans.

Le portrait apparaît tout autre pour les femmes puisque le groupe des 30 à 50 ans a connu une forte croissance de sa participation au cours des dernières décennies. Pour Gauthier (1986)(44) la diminution de l'activité féminine avec l'avancement en âge peut provenir non seulement d'un effet d'âge comme il en est pour les hommes, mais aussi d'un effet de génération puisque les générations plus vieilles ont participé en beaucoup moins grand nombre au marché du travail. Tout comme dans le cas des hommes un déclin notable de l'activité des femmes entre 64 et 65 ans est observé.

GRAPHIQUE 4.1

Taux d'activité des hommes et des femmes selon le sexe
Québec, 1981



Source: Statistique Canada, Recensement du Canada, 1981, tableau sur microfiche et reproduit dans "Les personnes âgées au Québec", Hervé Gauthier, B.S.Q., 1986.

Il semblerait bien que 65 ans représente un âge significatif et décisif en ce qui a trait à la sortie du marché du travail. Le graphique 4.1 illustre bien la situation et même si les données datent de 1981, rien ne laisse présager de changement majeur advenu depuis. Le constat s'avère toujours pertinent lorsqu'on focalise sur les personnes détenant un emploi salarié. D'après les informations fournies par l'EAS (1984), 72,5% des individus inactifs, âgés de 65 à 69 ans et qui s'identifient au statut de personne salariée ont indiqué la retraite comme motif de cessation de l'activité. Parmi les gens de même statut mais appartenant au groupe des 55 à 64 ans, 37,6% ne participent plus au marché du travail parce qu'ils sont retraités de leur dernier emploi (tableau 4.2).

TABLEAU 4.2

Personnes inactives, âgées de 55 à 69 ans,
selon le motif de perte ou d'abandon du dernier emploi salarié
Québec, décembre 1984

Motifs	55-64 ans (%)	65-69 ans (%)
.Retraite	37,6	72,5
.Licenciement, mise à pied	33,6	10,3
.Maladie, invalidité	17,6	10,4
.Autres	11,2	6,8

SOURCE: Compilation spéciale de la Direction de la recherche à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (EAS 1984) de Statistique Canada.

Par ailleurs, la retraite anticipée constitue un phénomène bien concret et Akyeampong (1987)(45) signale l'augmentation prononcée chez l'ensemble des Canadiens âgés de 55 à 64 ans de l'incidence de la retraite comme motif de cessation d'activité. L'impact de la retraite hâtive sur le niveau de participation des 55 à 64 ans est corroboré par Lindsay (1987)(46) en ce qui touche la population masculine québécoise. Dans la même veine, Guérin et Hébert (1988)(47) notent que le nombre de personnes de la catégorie des

45 à 64 ans et qui ont quitté le marché du travail pour prendre leur retraite a doublé de 1981 à 1986 au Québec. Ces chercheurs soulignent de plus que les départs à la retraite dans le groupe plus restreint des 55 à 64 ans représenteraient près de 82% de l'accroissement du nombre de personnes inactives et recensées dans ce segment.

4.1.3 LE STATUT D'EMPLOI DES PERSONNES ACTIVES

Les données relatives à la cessation d'activité fournissent de l'information agrégée pour l'ensemble des personnes inactives quelqu'ait été leur statut d'emploi (salarié vs autonome). La question de l'âge obligatoire de la retraite concerne dans ses effets directs les travailleuses et les travailleurs salariés, puisque les individus à leur compte disposent déjà du libre-choix du moment de leur retraite. Ces derniers ne sont d'ailleurs pas couverts par la Loi sur les normes du travail. En conséquence, le portrait de la main-d'oeuvre âgée qui est brossé dans les deux prochaines sections est celui de la catégorie salariée.

Parmi l'ensemble des personnes actives, âgées de 55 à 69 ans et enquêtées en décembre 1984 (EAS), 84,4% ont déclaré détenir un emploi salarié (dans le cas des gens en chômage, il s'agit du dernier emploi occupé). Il est intéressant de noter que 86,6% de la cohorte des 55 à 64 ans effectuent un travail rémunéré alors que la proportion décline à 54,8% lorsqu'il s'agit des 65 à 69 ans. Ainsi, les deux groupes d'âge se distinguent-t-ils par une forte présence de travailleuses et de travailleurs autonomes chez les plus âgés (Tableau 4.1).

Akyeampong (1987)[48] observe, d'une part, que le travail autonome pour l'ensemble du Canada croît avec l'âge et, d'autre part, que la part de l'emploi autonome chez la main-d'oeuvre âgée canadienne a augmenté sensiblement entre 1976 et 1986 au détriment du travail rémunéré. L'auteur explique en partie la concentration supérieure des gens âgés à leur compte, au Canada, par leur prépondérance en agriculture.

Il n'est malheureusement pas possible de conclure sur les raisons qui expliqueraient la proportion relativement élevée du travail autonome chez la population plus âgée. Les données ne permettent pas de savoir s'il s'agit de personnes mises à la retraite dans un emploi rémunéré et qui se seraient lancées en affaires après ou si c'est parce qu'il est plus aisé pour les individus âgés et à leur compte de conserver leur emploi aussi longtemps que désiré. Gauthier (1986)[49] abonde dans le sens de la seconde proposition et suppose que la majorité des personnes de 65 ans et plus qui se déclarent travailleuses autonomes l'étaient avant d'arriver à cet âge.

Selon les estimations de Statistique Canada (EA 1986), il y avait en décembre 1986 au Québec 215 989 personnes salariées, occupées ou en chômage et âgées de 55 à 69 ans dont 194 896 âgées de 55 à 64 ans et 21 093 âgées de 65 à 69 ans. Il s'agit de la population la plus susceptible d'être touchée par les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire.

4.1.4 LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE ÂGÉE ET SALARIÉE

La main-d'oeuvre salariée et âgée de 55 à 69 ans représente moins de 10% de l'ensemble des personnes salariées, occupées ou en chômage. Les femmes composent le tiers de la population active et salariée, âgée de 55 à 69 ans. Le poids des travailleuses rémunérées augmente avec l'âge alors qu'elles gagnent de 4 à 6 points de pourcentage (respectivement 1984 et 1986) au détriment des hommes dans le groupe des 65 à 69 ans (tableau 4.3, page suivante). Que les gens salariés soient occupés ou en chômage les proportions d'hommes et de femmes demeurent les mêmes. Toutefois, il n'y a à peu près personne de sexe féminin ou masculin qui se déclare en chômage à 65 ans ou plus.

Plus des trois quarts des personnes salariées et âgées de 55 à 69 ans se déclarent mariées ou vivant maritalement et plus de 75% se désignent en tant que chef de famille (tableau 4.3). Evidemment, on assite à une diminution

TABLEAU 4.3

Personnes actives et salariées, âgées de 55 à 69 ans, selon le sexe, l'état matrimonial, la position dans la famille, la taille de la famille, la scolarité et les personnes occupées dans la famille Québec, décembre 1984 et décembre 1986

CARACTÉRISTIQUES	1984			1986		
	55-64 ans	65-69 ans	total (55-69)	55-64 ans	65-69 ans	total (55-69)
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Le sexe:						
.masculin	66,7	62,3	66,5	66,8	60,6	66,2
.féminin	33,3	37,7	33,5	33,2	39,4	33,8
L'état matrimonial						
.vie maritale	77,5	68,3	77,2	78,4	68,5	77,5
.célibat	8,5	7,4	8,4	7,9	18,1	8,9
.autres	14,0	24,3	14,4	13,7	13,4	13,6
La position dans la famille						
.chef	76,0	66,7	75,6	78,2	74,2	77,8
.conjoint(e)	22,0	*	22,3	19,2	*	19,4
.enfant	*	*	*	*	*	*
.autres	*	*	*	*	*	*
Le niveau de scolarité						
.0 à 8 années	48,3	[83,9]	47,1	44,1	*	42,6
.secondaire (fini ou non	37,0		38,1	35,6	*	34,3
.post-sec. (fini ou non)	6,8	*	7,2	11,4	*	12,3
.universitaire (fini)	7,9	*	7,6	8,9	*	10,8
La taille de la famille						
.une personne	15,8	*	16,5	14,4	*	15,5
.deux personnes	36,3	45,2	36,7	39,0	40,7	39,2
.trois personnes ou plus	47,9	*	46,8	46,6	*	45,3
Les personnes occupées dans la famille						
.une	47,4	44,5	47,2			
.deux	28,9	38,7	29,4	données non disponibles		
.trois ou plus	16,5	12,2	16,3			
.pas de réponse	7,2	*	7,1			

SOURCE: Compilation spéciale de la Direction de la recherche à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (EAS 1984) et de l'Enquête sur l'activité (EA 1986) de Statistique Canada, deuxième semaine de décembre. Les données ont été arrondies à la première décimale.

* Donnée non publiable en raison du coefficient de variation trop élevé.

relative des gens mariés dans le groupe d'âge supérieur puisque le veuvage s'accroît avec le vieillissement. Les individus salariés en chômage sont dans 82,2% des cas mariés ou dans une situation équivalente (EA 1986). Il n'est pas possible à cause des coefficients de variation trop élevés d'effectuer une analyse plus approfondie des données sur l'état matrimonial à partir des enquêtes spéciales de 1984 et de 1986. Par ailleurs, Gauthier (1986)(50) en se servant des résultats du recensement de 1981 constate une réduction moins forte de l'activité avec l'avancement en âge chez les célibataires de sexe masculin par rapport aux hommes d'autres états de vie; la situation des femmes se présente différemment alors que les célibataires affichent des taux d'activité plus importants tant chez les 55 à 59 ans que chez le segment plus âgé.

Les données de l'EAS (1984) et de l'EA (1986) ne permettent pas de voir si, parmi les personnes actives et salariées, le groupe des 55 à 64 ans est plus ou moins scolarisé que celui des 65 à 69 ans. Par contre les travailleuses et les travailleurs âgés de 55 à 69 ans détiennent une scolarité nettement moins élevée que les adultes salariés plus jeunes comptant de 25 à 54 ans. Grâce à l'examen des données du recensement de 1981, Gauthier (1986)(51) note que la scolarisation a fait des progrès au Québec au cours des dernières décennies. Pour l'ensemble des individus actifs ou inactifs il observe, d'une part, que la catégorie des 55 à 64 ans montre une scolarité légèrement supérieure à celle des plus âgés et, d'autre part, qu'il y a peu de différence sous ce chapitre entre les hommes et les femmes de 65 ans et plus.

Du côté de la taille de la famille il y a peu de surprise et les gens actifs et salariés, âgés de 55 à 64 ans se retrouvent en relativement plus grand nombre à faire partie d'une famille comptant trois personnes ou plus (47,9% en 1984 et 46,6% en 1986). Évidemment, le veuvage et le départ des enfants sont sujets à toucher plus fréquemment le groupe des 65 à 69 ans. Près de la moitié des familles compte une seule personne occupée (47,2% en 1984) et 29,4% en comptent deux chez l'ensemble des salariés de 55 à 69 ans.

4.1.5 LES CARACTÉRISTIQUES D'EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ÂGÉE ET SALARIÉE

Savoir dans quels secteurs de l'activité économique se retrouve plus particulièrement la main-d'oeuvre âgée et salariée ainsi que comprendre quels genres d'emplois elle occupe constitue une démarche utile pour situer les effets de la loi abolissant la retraite obligatoire. C'est ainsi que cette section du portrait des travailleuses et des travailleurs âgés et salariés s'attache principalement à cerner les grands paramètres reliés au travail rémunéré: le secteur d'activité, le groupe professionnel, la durée de l'emploi actuel, la syndicalisation, les heures travaillées et la rémunération horaire (tableaux 4.4 et 4.5).

Le secteur d'activité

Plus ils avancent en âge plus les travailleuses et les travailleurs âgés et salariés sont susceptibles de se retrouver dans le secteur tertiaire. Environ les deux tiers des gens du groupe des 55 à 64 ans travaillent dans le secteur tertiaire et la proportion passe à plus de 8 sur 10 pour les 65 à 69 ans. À partir de diverses sources de données il est possible de noter des distinctions entre le travail des femmes et celui des hommes et les observations faites pour la population âgée de 55 ans et plus ne se démarque pas de celles effectuées pour les gens âgés de moins de 55 ans. Effectivement, les travailleuses âgées comme leurs cadettes se concentrent dans les activités du tertiaire (surtout au niveau des services ou du commerce) et les hommes âgés ou les plus jeunes se retrouvent en fortes proportions tant dans le secteur secondaire que tertiaire.

Les groupes professionnels

La répartition selon les groupes professionnels présente pour sa part des différences tant en regard de l'avancement en âge qu'en celui du sexe. Une proportion plus élevée des gens âgés de 65 à 69 ans travaillent dans des activités reliées à la vente et aux services ainsi que dans des emplois de direction ou des professions libérales; selon l'EA (1986) près de 42 personnes

TABLEAU 4.4

Personnes actives et salariées, âgées de 55 à 69 ans, selon les grands secteurs économiques, les groupes professionnels, la durée de l'emploi actuel, l'occupation de plus d'un emploi et la syndicalisation Québec, décembre 1984 et décembre 1986

CARACTÉRISTIQUES	1984			1986		
	55-64 ans	65-69 ans	total (55-69)	55-64 ans	65-69 ans	total (55-69)
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Les grands secteurs(1)						
.primaire	4,0	*	3,9	*	*	*
.secondaire	28,5	*	27,9	34,1	*	31,8
.tertiaire	67,5	82,1	68,2	62,7	88,0	65,4
Les groupes professionnels						
.direction/prof. libérales	20,9	[82,6]	20,6	21,7	[52,3]	24,6
.soutien administratif	16,7		17,7	17,6		16,9
.services et restauration	18,2		18,6	12,3	[42,1]	13,1
.commerce de détail	7,0		7,1	8,2		8,5
.traitement-transformation des matières premières	19,7	[17,4]	19,6	18,0	*	16,4
.construction	8,1		7,7	7,5	*	6,7
.autres	9,4		8,7	14,7	*	13,8
La durée de l'emploi actuel (1)						
.moins de 12 mois	10,0	*	10,1			
.1 à 5 ans	12,5	*	12,9			
.6 à 10 ans	12,5	[67,7]	12,7	Données non disponibles		
.11 à 20 ans	31,9		31,4			
.plus de 20 ans	33,1		32,9			
L'occupation de plus d'un emploi(1)						
.oui	*	*	*	Données non disponibles		
.non	98,7	100,0	98,8			
La syndicalisation(1)						
.oui	51,7	33,7	50,9	48,2	*	44,8
.non	48,3	66,3	49,1	51,8	84,0	55,2

SOURCE: Compilation spéciale de la Direction de la recherche à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (EAS 1984) et de l'Enquête sur l'activité (EA 1986) de Statistique Canada, deuxième semaine de décembre. Les données ont été arrondies à la première décimale.

* Donnée non publiable en raison du coefficient de variation trop élevé.

(1) Données non disponibles pour les gens en chômage, ne comprend donc que les occupés.

de 55 à 64 ans travaillent dans ce dernier champ d'activité pour 100 personnes de 65 à 69 ans. Une telle situation tendrait à confirmer le rôle sélectif joué par la retraite et le fait que certains domaines d'activité se prêteraient davantage que d'autres au travail des gens vieillissants(52).

La durée de l'emploi

Près des deux tiers (64,3% selon l'EAS 1984) des travailleuses et des travailleurs âgés de 55 à 69 ans occupent le même emploi depuis au moins onze ans. Les données disponibles ne permettent pas de percevoir de nettes distinctions entre les 55 à 64 ans et les 65 à 69 ans. Elles suggèrent tout au plus une durée d'emploi légèrement inférieure pour la catégorie plus âgée et la situation est probablement attribuable au fait qu'une personne peut prendre sa retraite d'un emploi sans pour autant quitter définitivement le marché du travail.

Les gens salariés plus jeunes (moins de 55 ans) affichent des durées dans le dernier emploi nettement inférieures à celles de leurs aînés (55 ans et plus). En 1984, 52,7% des 15 à 54 ans détiennent le même emploi depuis 5 ans ou moins par rapport à 23% chez les 55 à 69 ans. Pour une bonne part et selon toute probabilité l'explication en serait que plus un individu avance en âge moins il est porté à quitter son emploi pour diverses raisons allant du sentiment d'appartenance, de l'approche du moment de la retraite, de l'existence de bénéfices reliés à l'ancienneté, de la résistance au changement, etc. D'autre part et de façon plus conjoncturelle il faut noter qu'entre les années 1981 et 1984, où la récession a été ressentie durement sur le marché du travail, les plus âgés se sont trouvés moins susceptibles de perdre leur emploi grâce au jeu de l'ancienneté(53).

La syndicalisation

Alors qu'environ la moitié de la main-d'oeuvre salariée et âgée entre 55 et 64 ans fait partie d'un syndicat ou d'un groupe qui négocie ses conventions collectives ou encore, voit ses conditions de travail et sa rémunération déterminées par l'extension d'un contrat de travail, la proportion chute au

tiers chez les personnes affichant 65 à 69 ans (EAS 1984). L'existence de régimes de retraite auxquels contribue l'employeur suit un schéma similaire puisque c'est généralement grâce à la syndicalisation que s'implantent les fonds de pension privés. Ainsi, 46,3% des gens du groupe des 55 à 64 ans et 77,1% de ceux appartenant aux 64 à 69 ans déclarent ne pas bénéficier de cet avantage social.

De façon plausible deux phénomènes surtout peuvent expliquer ces écarts entre les deux groupes d'âge. D'une part, certaines personnes continueraient à travailler pour la même entreprise après l'atteinte de l'âge normal de la retraite mais à des conditions de travail différentes d'avant. Conséquemment, elles ne contribueraient plus au fonds de pension et ne seraient plus couvertes par les dispositions d'une convention collective; il s'agit à ce moment d'ententes particulières établies avec leur employeur. D'un autre côté des travailleuses et des travailleurs quitteraient leur travail à l'âge de la retraite pour se replacer ailleurs dans des emplois différents et souvent précaires où il n'y aurait ni régime de retraite à contribution de l'employeur, ni syndicat ou association négociant des conventions collectives de travail. Le secteur tertiaire où se retrouvent lourdement concentrées les personnes âgées de 65 à 69 ans se caractérise d'ailleurs par un taux global de syndicalisation relativement plus faible que celui dénoté au secteur secondaire (plus de 10 points de pourcentage de différence pour l'ensemble des gens salariés selon l'EAS 1984).

Les heures travaillées

Une autre caractéristique des travailleuses et des travailleurs plus âgés est qu'ils travaillent moins d'heures. En effet, la main-d'oeuvre âgée de 65 à 69 ans semble plus susceptible d'occuper un emploi à temps partiel que celle de 55 à 64 ans (plus du tiers par rapport à moins d'un sur dix en 1984) et ce, de façon volontaire pour les trois quarts des cas. Plus de la majorité des personnes de 65 à 69 ans effectuent de 30 à 40 heures par semaine et la proportion s'élève à plus des trois quarts pour le groupe des 55 à 64 ans. Ces derniers travaillent en moyenne et hebdomadairement environ 37 heures en regard de 32,5 heures pour les plus vieux. Peu de personnes âgées de 55 à 69 ans cumulent plus d'un emploi.

TABLEAU 4.5

Personnes actives et salariées, âgées de 55 à 69 ans, selon l'existence d'un régime de retraite d'employeur, les heures hebdomadaires travaillées, le type d'emploi, les raisons du temps partiel, le salaire horaire Québec, décembre 1984 et décembre 1986

CARACTÉRISTIQUES	1984			1986		
	55-64 ans	65-69 ans	total (55-69)	55-64 ans	65-69 ans	total (55-69)
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Un régime de retraite d'employeur(1)						
.oui	56,3	*	55,0	53,7	22,9	50,5
.non	43,7	73,4	45,0	46,3	77,1	49,5
Les heures hebdomadaires travaillées(1)						
.moins de 15hrs	3,1	*	3,4	4,9	35,7	5,7
.15hrs à 29hrs	7,1	*	8,6	9,3		10,8
.30hrs à 40hrs	76,6	51,8	75,4	77,1	55,5	74,8
.plus de 40hrs	12,6	*	12,6	8,7	*	8,7
.moyenne (en heures)	37,5hrs	32,6hrs	-	36,7hrs	32,7hrs	-
Le type d'emploi						
.temps plein	91,0	67,7	89,9	85,8	64,3	83,5
.temps partiel	9,0	*	10,1	14,2	35,7	16,5
Les raisons du temps partiel						
.trouve pas de temps plein	36,0	*	33,2			
.veut pas de temps plein	54,3	74,9	59,3	Données non disponibles		
.obligations pers. ou fam.	*	*	*			
Le salaire horaire (1)						
.4,00$ ou moins	10,2	[67,0]	10,7	4,3	[52,9]	5,1
.4,01$ à 6,00$	9,6		10,4	8,3		9,3
.6,01$ à 10,00$	36,5		35,6	29,1		28,5
.10,01$ à 14,00$	24,3	*	24,1	30,0	31,9	30,2
.14,01$ et plus	19,4	*	19,2	28,3	*	26,9
.moyen (en $)	10,17$	7,65$	-	11,84$	9,57$	-

SOURCE: Compilation spéciale de la Direction de la recherche à partir de l'Enquête sur l'adhésion syndicale (EAS 1984) et de l'Enquête sur l'activité (EA 1986) de Statistique Canada, deuxième semaine de décembre. Les données ont été arrondies à la première décimale.

* Donnée non publiable en raison du coefficient de variation trop élevé.

(1) Données non disponibles pour les gens en chômage, ne comprend donc que les occupés.

La rémunération

Un dernier phénomène qui distingue les individus salariés arborant de 65 à 69 ans de ceux ayant de 55 à 65 ans est qu'ils perçoivent une rémunération horaire inférieure. Selon les données de l'EA (1986) le gain horaire moyen pour l'ensemble de la main-d'oeuvre occupée et salariée (16 à 69 ans) s'élève à 11,50$, celui de la catégorie des 55 à 64 ans se situe légèrement au-dessus avec 11,84$ alors que celui du groupe des 65 à 69 ans décline à 9,57$. Les individus plus vieux sont ainsi plus nombreux à recevoir 10,00$ ou moins l'heure et ils touchent en moyenne un taux horaire moins élevé de presque 20% par rapport à la cohorte des 55 à 64 ans.

4.2 L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES PERSONNES ÂGÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE 1975 ET 1987.

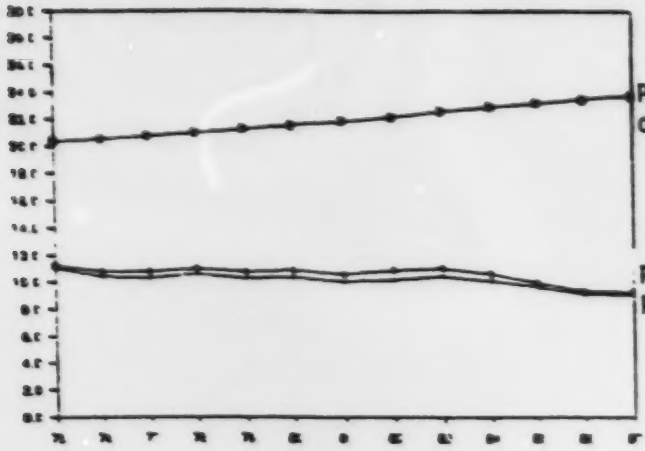
Pour faire suite au portrait de la main-d'oeuvre âgée au Québec, esquissé dans la section précédente, cette partie présente une brève analyse de l'évolution de la participation des personnes âgées au marché du travail québécois depuis une douzaine d'années.

L'importance croissante de la population âgée au plan démographique ne s'est pas encore réflétée sur le marché du travail québécois. Au contraire, la part relative des personnes de 55 ans et plus dans la population active totale, comme d'ailleurs dans l'emploi global, est en baisse constante. De 1975 à 1987 la proportion des personnes de 55 ans et plus dans la population active totale est passée de 11% à 9% alors même que leur importance relative dans la population de 15 ans et plus augmentait de 20,4% à 23,7%. Cette tendance est observable aussi bien dans les groupes d'âge des 55 à 64 ans que chez les 65 ans et plus. La part des personnes de 55 à 64 ans dans la population active est ainsi passée de 9,3% à 8,0% tandis que celle des 65 ans et plus a chuté de 1,8% à 1,0% au cours de la période de référence.

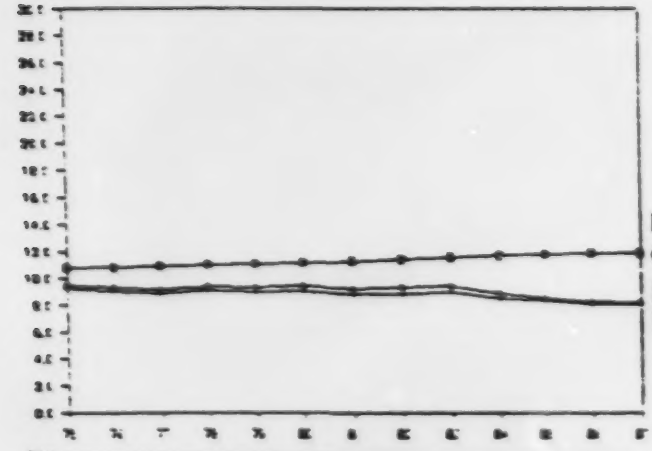
GRAPHIQUE 4.2

Part des personnes âgées dans la population, l'emploi et la main-d'oeuvre, Québec, 1975 - 1987.

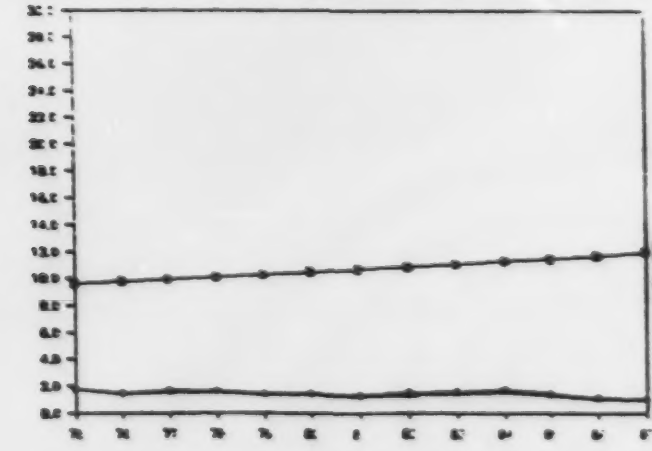
Les 55 ans et plus



Les 55 à 64 ans



Les 65 ans et plus



SOURCE: Statistique Canada 71-001

En 1987, la population active âgée de 55 ans et plus s'élève à 299 000 personnes, soit 7 000 de plus qu'en 1975. Il s'agit d'une hausse de seulement 2,4% de l'effectif au cours de la période, un taux d'augmentation dix fois moindre que celui de l'ensemble de la population active qui s'établit à 24,9% pour cette période. Selon les données de Statistique Canada on peut estimer à seulement 33 000 le nombre de personnes de 65 ans et plus qui sont actives sur le marché du travail en 1987. Par rapport à 1975 on enregistre une baisse de 14 000 personnes actives dans ce groupe d'âge soit une diminution de l'ordre de 30% de l'effectif.

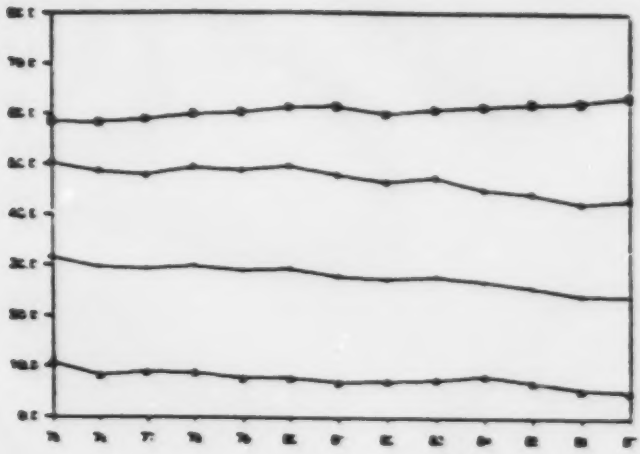
Ces données illustrent bien la baisse sensible des taux de participation des personnes âgées au marché du travail. C'est un phénomène d'autant plus remarquable qu'il s'inscrit à contre-courant de l'évolution du taux d'activité de l'ensemble de la population en âge de travailler. Entre 1975 et 1987 le taux d'activité de la population de 15 ans et plus affiche une nette tendance à la hausse passant de 58,5% à 63,5%, gagnant ainsi 5 points de pourcentage. Pendant le même temps le taux de participation des personnes de 55 ans et plus baisse de 7,5 points de pourcentage passant de 31,6% à 24,1%. Chez les personnes de 55 à 64 ans le taux d'activité baisse de 50,3% à 43,2% tandis que chez les personnes de 65 ans et plus il chute de 10,8% à 5,3%.

La baisse des taux d'activité des personnes âgées se manifeste essentiellement chez les hommes. En effet, le taux d'activité des hommes de 55 ans et plus a baissé de 14,9 points de pourcentage entre 1975 et 1987 alors qu'il augmentait faiblement de 0,8 point de pourcentage pour les femmes du même groupe d'âge. La baisse des taux d'activité se chiffre à 17 points de pourcentage chez les hommes de 55 à 64 ans et à 10,2 points chez ceux de 65 ans et plus. On remarque, de plus, que la légère augmentation des taux d'activité des femmes de 55 ans et plus se retrouve uniquement dans le sous-groupe des 55 à 64 ans, dont le taux de participation au marché du travail s'est accru de 2,0 points entre 1975 et 1987. Au contraire, chez les femmes de 65 ans et plus le taux d'activité a diminué de 1,9 points au cours de cette période.

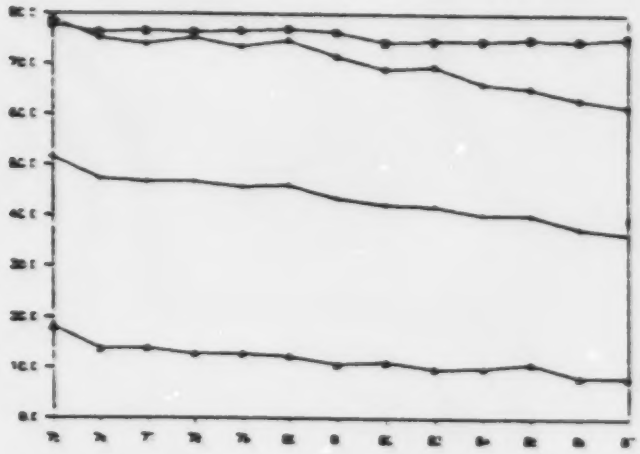
GRAPHIQUE 4.3

Taux d'activité selon l'âge et le sexe, Québec, 1975 - 1987.

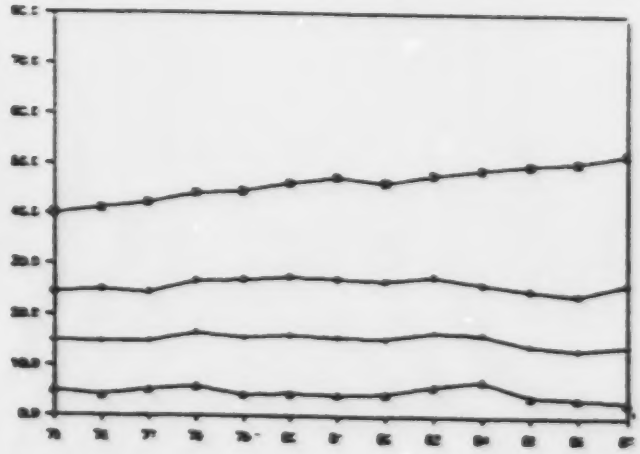
Les deux sexes



Les hommes



Les femmes



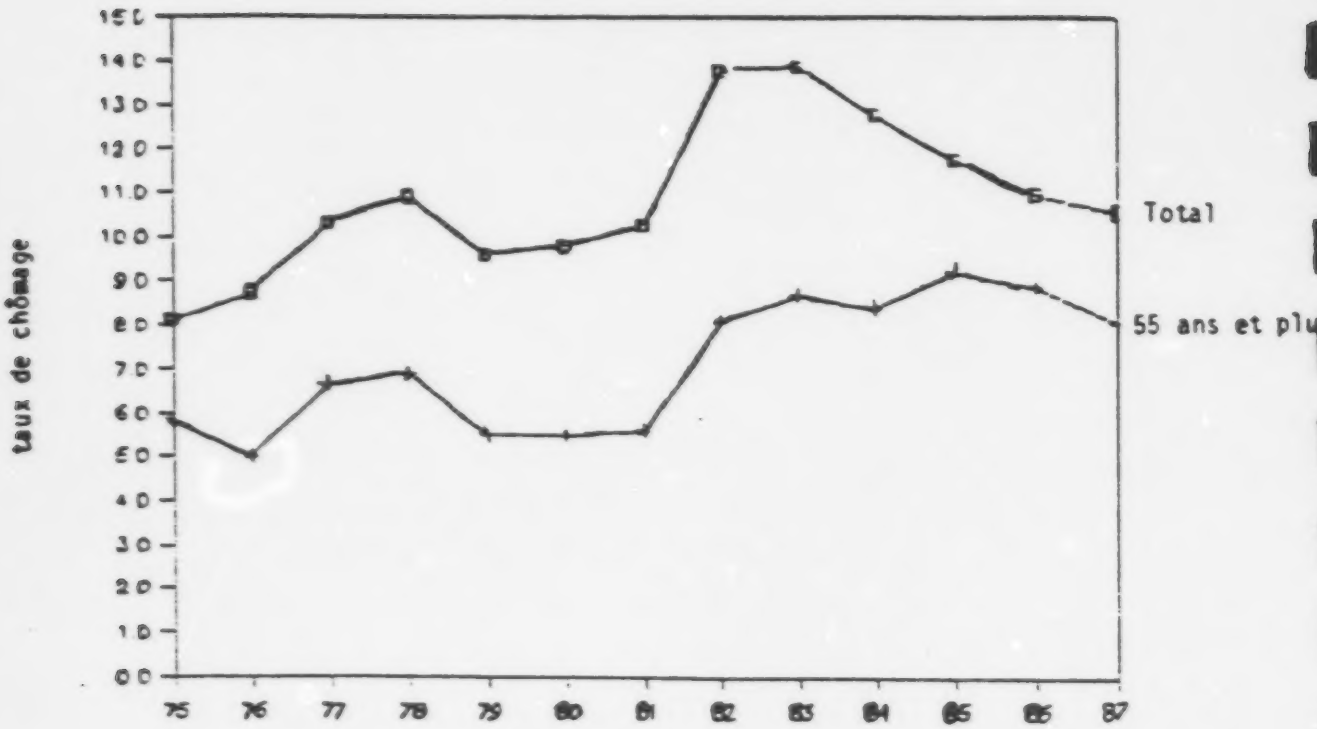
SOURCE: Statistique Canada 71-001

On peut donc conclure que la loi abolissant la retraite obligatoire n'a pas eu d'effet perceptible sur l'évolution des taux d'activité des personnes âgées au Québec. La baisse tendancielle du taux de participation de la population âgée au marché du travail s'est poursuivie depuis l'entrée en vigueur de la loi. Les facteurs qui incitent les travailleuses et les travailleurs à se retirer plus tôt du marché du travail continuent de jouer un rôle de premier plan dans leur décision vis-à-vis l'âge de la retraite. Les sections suivantes analysent brièvement certains de ces facteurs comme la plus grande flexibilité des régimes de retraite quant à la prise de la retraite.

Par ailleurs, on peut supposer que la détérioration rapide de la situation des personnes âgées sur le marché du travail constitue un autre élément qui peut expliquer la baisse de leur taux d'activité. Au cours des dernières années, le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus a eu tendance à se rapprocher sensiblement de la moyenne. En 1987, le taux de chômage des 55 ans et plus représente plus des trois quarts du taux de chômage global alors qu'il en représentait un peu plus de la moitié avant la récession de 1982 (graphique 4.4). La durée moyenne du chômage s'est également accrue de façon spectaculaire chez les personnes âgées. Les données de Statistique Canada ne permettent pas d'isoler la situation des personnes de 55 ans et plus sur cette question. Toutefois, on sait que pour le groupe d'âge plus vaste des 45 ans et plus la durée moyenne du chômage s'est accrue de 16,7 semaines entre 1975 et 1987 pour atteindre 36,6 semaines. Par comparaison, la durée moyenne du chômage s'est accrue de seulement 9,1 semaines pour l'ensemble des personnes en chômage au cours de la même période pour atteindre 25,5 semaines.

GRAPHIQUE 4.4

Evolution du taux de chômage global et
de celui des personnes âgées,
Québec, 1975 - 1987.



SOURCE: Statistique Canada 71-001

CHAPITRE 5 LA FLEXIBILITE DE LA PRISE DE RETRAITE DANS LES RÉGIMES PUBLICS ET PRIVÉS DE RETRAITE

Au cours des dernières années, les régimes publics et privés de retraite ont eu tendance à accorder plus de flexibilité aux personnes salariées quant à l'âge de la prise de la retraite. Ce facteur explique en bonne partie la baisse des taux d'activité des personnes âgées et par ricochet l'incidence relativement faible de la loi abolissant la retraite obligatoire.

5.1 LE RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC

Pratiquement tous les individus salariés sont couverts par le Régime des rentes du Québec (R.R.Q.). Toute personne salariée, âgée de 18 à 70 ans et qui gagne, en 1988, plus de 2 600$ par année est couverte par ce régime. Le maximum des gains admissibles (26 500$ en 1988) correspond grossièrement au revenu moyen dans l'économie et la rente maximale est équivalente à 25% des gains admissibles.

Le Régime des rentes du Québec offre la latitude aux cotisants quant à l'âge de la prise de retraite depuis 1984. Les personnes assurées peuvent retirer leur rente entre 60 et 70 ans. L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans. Les cotisants qui appellent leur rente avant ou après cet âge voient leur pension ajustée de 0,5% par mois ou 6% par année, à la baisse ou à la hausse selon que la rente est versée avant ou après 65 ans.

Les statistiques de la Régie des rentes du Québec démontrent bien que la possibilité offerte aux cotisants depuis le 1er janvier 1984 de retirer leur rente à partir de 60 ans répondait à un besoin. Depuis 1984 en effet, 64,5% des nouveaux bénéficiaires sont âgés de 60 à 64 ans. Par contre, le nombre de nouveaux bénéficiaires âgés de plus de 65 ans représente 5,5% des nouveaux rentiers. Les nouveaux bénéficiaires âgés de 65 ans comptent pour leur part pour 30% des personnes qui appellent leur rente depuis 1984.

Tout laisse croire que cette tendance à la retraite hâtive se poursuivra au cours des prochaines années. Un sondage réalisé par la firme CROP Inc. pour la Régie des rentes du Québec auprès des individus cotisants de 40 à 59 ans indique que 70% d'entre eux désirent prendre leur retraite avant 66 ans (Boulva 1987)(54). Bien plus, le tiers des cotisants prévoient se retirer du marché du travail avant 60 ans même si la rente du R.R.Q. n'est payable qu'à partir de 60 ans. Le sondage révèle également que la proportion des cotisants qui s'attendent à prendre leur retraite après 65 ans se situe à 13% des personnes interrogées.

TABLEAU 5.1

Répartition des nouveaux bénéficiaires de rentes de retraite de la Régie des rentes du Québec, selon l'âge et le sexe, 1984 à 1987.

Âge des nouveaux bénéficiaires	Hommes		Femmes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
60 à 64 ans	83 756	60,0	68 312	70,9	152 068	64,4
65 ans	49 928	35,8	21 044	21,8	70 972	30,1
66 ans et plus	5 854	4,2	7 031	7,3	12 885	5,5
total	139 538	100,0	96 387	100,0	235 925	100,0

SOURCE: Régie des rentes du Québec, 1988.

D'autre part, la dernière analyse actuarielle du R.R.Q. comprend des prévisions sur les taux de retraite selon l'âge. Entre 1987 et 1997, le taux de retraite avant 65 ans devrait passer de 40% à 50% dans le cas des hommes et de 55% à 58% chez les femmes. Par contre on prévoit que le taux de retraite après 65 ans devrait augmenter légèrement chez les hommes (3,1% en 1987 contre 4,5% en 1997) et rester stable chez les femmes à environ 6%.

TABLEAU 5.2

Taux de retraite des cohortes qui atteignent 65 ans en 1987 et 1997, selon l'âge et le sexe.

Âge de la retraite	Taux de retraite			
	Hommes cohorte atteignant 65 ans en		Femmes cohorte atteignant 65 ans en	
	1987 %	1997 %	1987 %	1997 %
moins de 65 ans	40,2	50,0	55,0	58,0
65 ans	56,7	45,5	39,0	36,1
plus de 65 ans	3,1	4,5	6,0	5,9

SOURCE: R.R.Q., analyse actuarielle du R.R.Q., octobre 1987.

5.2 LES RÉGIMES PRIVÉS DE RENTES

Les régimes privés de retraite, qui incluent également les régimes de retraite des employés du secteur public, se sont aussi ajustés pour répondre au besoin de flexibilité quant à l'âge de la retraite. Environ 35% de la population active, ou 44% de la main-d'oeuvre rémunérée occupée, est couvert par un régime privé de retraite au Québec en 1986, dernière année pour laquelle des données complètes sont disponibles (Statistique Canada, catalogue 74-401).

L'âge qui donne droit à la pleine rente de retraite demeure 65 ans pour 74% des individus salariés couverts par un régime privé de retraite. Globalement, 9% des membres d'un régime privé de retraite ont droit à une pleine retraite avant 65 ans tandis que 1% des personnes salariées (environ 10 000 individus) doivent attendre plus de 65 ans avant d'avoir droit à une pleine rente. Il est à noter qu'environ 16% des personnes salariées sont

membres de régimes privés de retraite dont la pleine rente est conditionnée par d'autres facteurs que l'âge. Pratiquement tous les régimes privés de retraite contiennent des modalités de préretraite avec une pension réduite. En 1986, les données de Statistique Canada indiquent que 96,3% des participants québécois à des régimes de retraite pouvaient demander une retraite anticipée, moyennant la réduction de leur rente. Plus encore une proportion substantielle des gens salariés (les deux tiers) sont membres de régimes de retraite qui contiennent des dispositions ouvrant droit à des retraites hâtives sans réduction de la rente. Les conditions d'admissibilité à ces rentes spéciales sont cependant beaucoup plus restrictives que celles qui permettent une retraite anticipée avec réduction de la rente. Bien entendu, les régimes privés de retraite doivent se conformer à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire qui précise les modalités d'ajustement des régimes privés de retraite dans le cas des personnes qui continuent à travailler après l'âge normal de la retraite.

CHAPITRE 6 LES PLAINTES DÉPOSÉES EN VERTU DE LA LOI ET L'AJUSTEMENT DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES

6.1 LES PLAINTES DÉPOSÉES EN VERTU DE LA LOI

La loi permet aux personnes salariées qui se sentent lésées dans leur droit de demeurer au travail après l'âge de la retraite de déposer une plainte auprès de la Commission des normes du travail (C.N.T.) ou directement auprès du Commissaire du travail.

De 1982, date d'entrée en vigueur de la loi, à 1987 la C.N.T. a reçu 243 plaintes en vertu des articles 122.1 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail qui interdisent la retraite obligatoire. Parmi ces plaintes, 76 n'ont pas donné lieu à une enquête en raison du désistement des personnes plaignantes et 77 ont été référées au Commissaire du travail. Seulement 12 cas ont abouti à un règlement satisfaisant des parties suite à l'intervention de la C.N.T. et ont mené soit à la réintégration de l'individu, soit au versement d'une indemnité compensatoire. En outre, pour 78 causes logées en début de période il est impossible d'en connaître l'aboutissement en raison de problèmes rencontrés lors de la refonte du système informatique de la Commission des normes du travail en 1982 et 1983.

Parallèlement au cours de la période 1982 à 1987, on recense 233 plaintes déposées au Commissaire du travail, incluant celles référées par la Commission des normes du travail. Plus de 70% de ces plaintes (168) ont fait l'objet d'un désistement de la part des personnes les ayant déposées. En outre, 52 causes ont été rejetées par les Commissaires tandis que seulement 13 réclamations ont été accueillies favorablement.

Si l'une ou l'autre des parties en cause n'est pas satisfaite de la décision du Commissaire du Travail, la législation permet d'en appeler auprès du Tribunal du travail. C'est ainsi qu'au cours de la période de référence (1982 à 1987) il n'a été possible de retracer que quatre (4) jugements du

Tribunal du travail portant sur des cas de mise à la retraite obligatoire. Dans trois (3) cas la décision du Commissaire a été renversée alors que pour une (1) cause elle a été confirmée.

Les décisions du Commissaire du travail et les jugements du Tribunal du travail permettent de clarifier la portée de la loi et ses limites d'application. Ainsi sur les 52 plaintes qui ont été rejetées, 18 concernaient des cas de mise à la retraite avant que les individus salariés n'aient atteint l'âge normal de la retraite prévu chez leur employeur. La loi ne s'applique donc pas si la personne salariée n'est pas parvenue à l'âge normal de la retraite en vigueur chez son employeur.

D'un autre côté, neuf (9) plaintes ont été rejetées parce que l'employeur a su prouver que ce sont des facteurs comme les changements technologiques, administratifs ou économiques qui justifièrent la mise à pied ou la réduction des heures de travail et non le fait d'avoir atteint l'âge de la retraite. En 1986 toutefois, le Tribunal du travail a renversé deux (2) décisions de ce type et exigé la réintégration des plaignants, jugeant la preuve présentée par l'employeur insuffisante. Ces décisions établissent que les employeurs doivent invoquer des motifs valables pour licencier une personne salariée qui a atteint l'âge de la retraite, tels le ralentissement des affaires ou l'introduction d'équipements utilisant moins de main-d'oeuvre. De plus, l'employeur doit aussi prouver que lorsqu'une mise à pied s'impose, il n'a d'autre choix que de mettre à pied la personne qui a atteint l'âge de la retraite parce que, par exemple, elle se trouve à avoir le moins d'ancienneté par rapport aux autres.

Neuf (9) décisions concluaient que les faits soulevés par les personnes plaignantes n'avaient pas de rapport avec l'âge de la retraite. De même, une cause rejetée concernait un salarié du Gouvernement fédéral donc non couvert par la Loi sur les normes du travail. Huit (8) plaintes ont subi un rejet parce que les mises à la retraite se sont effectuées avant que la loi ne s'applique spécifiquement aux individus touchés. Il convient de noter que la loi prévoyait un calendrier d'application variable selon le type d'industrie et la date d'échéance des conventions collectives. Pour quatre (4) causes l'employeur a prouvé à la satisfaction du Commissaire que les personnes ayant

déposé une plainte n'étaient plus en mesure d'effectuer le travail requis. Ces décisions ont établi qu'une productivité insuffisante du travailleur ou de la travailleuse est considérée comme une cause juste de congédiement.

Trois (3) décisions ont établi que la loi ne couvre pas le personnel salarié des entreprises où il n'existe pas de pratique établie en matière d'âge de retraite et c'est souvent le cas là où il n'y a pas de régime privé de retraite. L'une de ces décisions portée en appel fut d'ailleurs confirmée par le Tribunal du travail. Sur cette même base le Tribunal du travail invalidait en 1985 une autre décision du Commissaire du travail ayant accueilli une plainte d'une salariée qui avait été mise à la retraite à l'âge de 65 ans. Parce qu'il n'y avait pas de régime privé de pension dans cette entreprise, ni de pratique établie quant à l'âge de la retraite chez cet employeur, le juge a conclu que le congédiement ne pouvait être contesté au moyen des articles de la Loi sur les normes du travail interdisant la retraite obligatoire. En effet, ce recours est basé sur l'existence d'un âge de la retraite dans l'entreprise, lequel est déterminé par une pratique ou un régime privé de retraite. Ces décisions limitent considérablement la portée de la loi dans la mesure où moins de 45% des gens salariés sont couverts par un régime privé de retraite au Québec.

Les personnes salariées non couvertes par la loi peuvent par contre se référer à d'autres articles de la Loi sur les normes du travail proscrivant le congédiement sans cause juste et suffisante de salariés qui justifient cinq ans de service chez un même employeur. Les personnes salariées peuvent également, depuis 1983, recourir à la législation québécoise sur les droits de la personne qui, à l'article 10, interdit la discrimination en raison de l'âge.

En ce qui concerne les treize (13) revendications accueillies favorablement par le Commissaire du travail, il s'agit de cas où l'employeur n'a pu démontrer qu'il existait une cause juste et suffisante pour appuyer le congédiement. Le Commissaire concluait alors que la mise à pied provenait du fait que les individus avaient atteint ou dépassé l'âge de la retraite. La majeure partie de ces décisions favorables aux personnes plaignantes ont été rendues peu après l'entrée en vigueur de la loi. En ce sens elles dénotent un

manque d'information chez les employeurs quant aux dispositions de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. Depuis 1985 on ne relève que trois (3) plaintes accueillies favorablement, incluant les deux (2) cas mentionnés plus avant, soit ceux rejetés au départ par le Commissaire du travail puis portés en appel au Tribunal du travail qui renversa la décision première.

6.2 L'AJUSTEMENT DES RÉGIMES SUPPLÉMENTAIRES DE RENTES

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire amende la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes. Elle précise les modalités d'ajustement des régimes privés de retraite dans le cas où des individus salariés continuent à travailler après avoir atteint l'âge normal de la retraite. La Régie des rentes du Québec est chargée de surveiller l'application de la Loi régissant les régimes privés de retraite. En date de décembre 1987, 48 régimes supplémentaires de rentes sur un total de 4 700 n'étaient pas encore conformes aux modifications requises aux régimes privés de retraite par la loi abolissant la retraite obligatoire. À cet effet, ces régimes non conformes à la loi doivent faire l'objet d'un examen de la part de la Régie des rentes afin que les ajustements appropriés soient apportés dans un délai raisonnable.

CHAPITRE 7 LES EFFETS DANS LES ENTREPRISES PRIVÉES ET PUBLIQUES

Comme il a été mentionné plus avant, les différents forums de discussion qui se sont tenus avant l'adoption de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire ont fait émerger nombre de réticences face aux effets négatifs de la législation sur le fonctionnement des entreprises au Québec. Les difficultés d'obtention d'une information quantifiable sur les effets de la loi dans le secteur privé ont pu être résolues en partie par la réalisation d'une enquête effectuée auprès des entreprises. Cette enquête visait principalement à vérifier si, après environ cinq ans d'application, la loi abolissant la retraite obligatoire constitue dans les faits une véritable contrainte pour les entreprises privées.

La situation du côté des secteurs public et parapublic se présente différemment et peu de problèmes d'adaptation étaient appréhendés suite à l'abolition de la retraite obligatoire. L'existence de régimes de retraite avantageux, l'incitation à la préretraite et la flexibilité du travail (notamment le travail à temps partiel), par exemple, font contre-poids à la possibilité de différer le moment de la retraite dans ces secteurs.

Ce chapitre présente dans un premier temps les principaux résultats du sondage effectué en 1988 auprès d'un échantillon représentatif des établissements d'affaires opérant au Québec. En second lieu des données sommaires sur les retraites dans les secteurs public et parapublic québécois sont fournies grâce aux informations obtenues de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

7.1 LES EFFETS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

L'enquête a couvert l'ensemble du secteur privé. Dans le secteur public et parapublic, seulement les établissements non assujettis à l'un ou l'autre des régimes de retraite de la Fonction publique, des Affaires sociales et de

l'Éducation ont été sondés. Ainsi se trouvent inclus dans l'enquête les cabinets privés de médecins et autres praticiens de la santé ou des services sociaux, les administrations publiques locales et fédérale, les universités sauf les constituantes de l'Université du Québec, les laboratoires médicaux ou autres du domaine de la santé, les institutions dispensant de la formation personnelle, etc.

7.1.1 QUELQUES ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES DE L'ENQUÊTE

L'univers étudié comporte plus de 176 000 établissements d'affaires opérant au Québec. L'unité de base du sondage est l'établissement et non l'entreprise. Il devenait intéressant d'opter pour l'établissement comme unité d'enquête puisque les conduites en gestion du personnel ou la situation au regard de la main-d'oeuvre âgée sont sujettes à varier d'un lieu de travail à un autre. En outre, comme une même entreprise peut posséder plusieurs établissements de nature différente (ex: usine, centre de services, siège social) ou en divers endroits du Québec, il est plausible de penser que les effets de l'abolition de la retraite obligatoire ne soient pas ressentis de façon identique partout. De plus, ce choix méthodologique s'est avéré pratique car l'analyse des fichiers existants et disponibles a conduit à la conclusion que celui ayant comme base les établissements d'affaires convenait davantage aux besoins de l'étude. Son contenu (les variables disponibles), son accessibilité et sa mise à jour systématique à tous les trois mois le rendaient fort avantageux.

L'échantillon a été tiré de manière à générer des résultats représentatifs par taille de l'effectif salarié des établissements. Il a semblé, a priori, que la situation des travailleuses et des travailleurs âgés pouvait se démarquer dans les petits établissements, par rapport aux grandes unités de production. En ce sens, Schulz (1974)[55] avance que l'incidence de la flexibilité dans les règles relatives à la retraite apparaît fortement reliée à la taille de l'établissement de travail. De plus, en raison de l'importance des grandes entreprises dans l'emploi total au Québec, il devenait important

d'obtenir un portrait fiable de la situation dans les ensembles plus imposants en termes de nombre de personnes salariées. En conséquence, quatre strates ont été retenues et elles tiennent compte à la fois de la proportion respective des petits, moyens et grands établissements dans l'économie québécoise ainsi que de la part relative de l'emploi détenue.

L'échantillon initial comportait près de 4 000 établissements et le taux de réponse s'élève à près de 61% en excluant de cet échantillon de départ les établissements inexistants ou mal classés. Ainsi, on compte plus de 2 000 questionnaires complétés. L'enquête s'est déroulée entre les mois de mai et juillet 1988. Le tirage de l'échantillon et l'administration du questionnaire ont été réalisés suite à un appel d'offres par STATBEC Inc., une firme spécialisée dans le domaine des sondages, des enquêtes et de la statistique.

Les prochaines sections révèlent les résultats issus du sondage qui ont semblé les plus pertinents à l'objet de la recherche (re: tableau 7.1). Des résultats plus détaillés de l'enquête se retrouvent à l'annexe A de même que des tableaux statistiques complémentaires, le questionnaire et des informations méthodologiques supplémentaires.

7.1.2 LES OPINIONS DES ENTREPRISES SUR LES EFFETS DE LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

À partir des informations obtenues de l'enquête, on peut affirmer que la loi abolissant la retraite obligatoire n'a pas causé beaucoup de problèmes de fonctionnement aux entreprises. En effet, seulement 3/10 de 1% des établissements ont déclaré avoir eu des difficultés d'adaptation suite à l'entrée en vigueur de la loi. Les problèmes d'adaptation ont été pratiquement inexistants dans les établissements employant moins de 50 personnes. Par contre, environ 6% des établissements de 50 à 199 personnes salariées et 10% de ceux de 200 et plus ont indiqué avoir vécu des problèmes d'adaptation à cette législation. Les établissements qui ont rencontré des problèmes d'adaptation à la loi rassemblent 4% de l'ensemble des personnes salariées couvertes par

l'enquête. Dans le même ordre d'idée, seulement 0,4% des établissements ont dû modifier leur pratique de gestion du personnel âgé à cause de l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire. Cette proportion s'élève à environ 6% dans les établissements employant 50 personnes et plus.

Les problèmes d'adaptation qui ont été les plus souvent mentionnés sont, dans l'ordre: la baisse de la productivité, les difficultés à rajeunir le personnel et l'augmentation des coûts des bénéfices marginaux. Quant aux modifications qui ont dû être apportées aux pratiques de gestion du personnel âgé, les plus fréquemment signalées sont celles reliées aux contrôles de la productivité et aux changements dans la nature et les conditions de travail du personnel âgé.

D'autre part, une proportion substantielle des établissements (15%) ont indiqué que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire leur a procuré des avantages. Dans les établissements comportant au moins 200 personnes employées, environ le quart d'entre eux ont affirmé que la loi leur a apporté des bénéfices. Selon les employeurs répondants, les effets positifs générés par la loi concernent surtout le maintien de l'expertise dans l'établissement et, dans une moindre mesure, la stabilité de la main-d'oeuvre et la formation du personnel plus jeune. Finalement, environ 8% des établissements répondants sont d'avis que la loi abolissant la retraite obligatoire pourrait éventuellement leur causer des problèmes dans l'avenir lorsque leur main-d'oeuvre sera plus âgée; cette proportion s'élève à 25% des établissements ayant 200 personnes employées et plus.

7.1.3 L'ÂGE DE LA RETRAITE

Pour les fins du sondage, l'âge normal de la retraite se définit comme l'âge donnant droit à la pleine pension lorsqu'il existe un régime privé de retraite ou, dans les autres cas, l'âge établi selon la pratique prévalant dans l'établissement de travail.

Les résultats obtenus font ressortir que pour environ 90% des établissements, il n'y a pas d'âge normal de la retraite. Par contre, même si les lieux d'affaires où il existe un âge normal de la retraite s'avèrent relativement peu nombreux, ils emploient 41,2% des personnes salariées oeuvrant dans l'ensemble des établissements. Le phénomène d'un âge normal de la retraite existe donc principalement dans les grandes unités de production. En effet, les personnes salariées employées dans un établissement où il existe un âge normal de la retraite travaillent pour près des deux tiers (62,6%) dans des endroits où l'effectif salarié s'élève à 200 personnes ou plus.

L'âge normal de la retraite apparaît sensiblement le même pour les hommes et pour les femmes. Pour les deux sexes, il se situe à 65 ans dans plus de 60% des établissements (62,9% pour les hommes et 60,5% pour les femmes) et à moins de 65 ans dans plus du quart des endroits (29,7% pour les hommes et 27,1% pour les femmes). Les établissements de moins de 20 personnes salariées sont relativement beaucoup plus nombreux à présenter un âge normal de la retraite inférieur à 65 ans tant chez les hommes que chez les femmes. Environ 7% des établissements fixent le moment de la retraite pour les salariés masculins autrement que par l'âge chronologique, c'est-à-dire à partir de l'ancienneté ou des années de service; la proportion s'élève à près de 12% dans le cas des femmes. L'âge normal de la retraite dépasse les 65 ans dans à peu près un demi de 1% des établissements.

Lorsqu'il était demandé aux entreprises concernées par la question, à quel âge les personnes qu'elles emploient prennent généralement ou le plus fréquemment leur retraite, 68,1% ont répondu à l'âge normal prévu. Environ un cinquième des établissements le situe à 65 ans et près de 10% déclarent que l'âge habituel de départ à la retraite se trouve en deçà de 65 ans. À la question suivante qui cherchait à savoir si les gens qui différaient leur retraite travaillaient longtemps après avoir dépassé l'âge normal de cessation d'activité, les deux tiers des établissements où la situation se présente répondent que les individus qui retardent leur retraite demeurent généralement en emploi deux ans et plus et près du quart évalue cette période entre six mois et deux ans.

Les entreprises sous juridiction fédérale opérant au Québec ne sont pas asujetties aux dispositions de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et partant, peuvent instituer un âge obligatoire de la retraite. L'enquête révèle qu'environ 45% des établissements ainsi identifiés n'imposent pas d'âge obligatoire pour se retirer et que près de 35% exigent une cessation d'activité autour de 65 ans. Aucune différence significative n'est décelée entre le sort des femmes et celui des hommes dans le cas des établissements sous juridiction fédérale. Incidemment, la pratique de la mise à la retraite obligatoire à un âge donné est fortement remise en question par les autorités fédérales depuis une dizaine d'années maintenant.

7.1.4. LES DÉPARTS A LA RETRAITE EN 1987

On constate qu'une très faible proportion des établissements ont eu du personnel entré en retraite en 1987. En effet, seulement 2% des établissements ont déclaré avoir eu du personnel retraité cette année là. Comme c'est le cas pour plusieurs variables associées au personnel âgé, la proportion des établissements qui ont eu du personnel retraité en 1987 augmente avec la taille des établissements. Ainsi, 60% des établissements de 200 individus salariés et plus ont eu des personnes retraitées en 1987, tandis que moins de 1% des établissements de moins de 20 employés sont dans cette situation. La moitié des établissements ayant eu du personnel retraité en 1987 comptent 50 salariés et plus, alors que cette catégorie d'établissements ne représente que 4% de l'ensemble des établissements au Québec.

Le sondage évalue à 25 000 le nombre de personnes entrées en retraite en 1987 dans le secteur privé au Québec, soit environ 1% du total de l'effectif salarié. Le nombre des personnes retraitées en 1987 représente moins de 1/2 de 1% du total de l'effectif dans toutes les catégories d'établissements, sauf dans celle des 200 employés et plus où les retraités équivalent à 2,5% de l'ensemble du personnel salarié de cette catégorie. La majeure partie (80%) des gens salariés qui ont pris leur retraite en 1987 provenait des établissements de 200 personnes salariées et plus, même si cette catégorie d'établissements regroupe un peu plus de 30% de l'ensemble du personnel salarié. Il est intéressant de noter que dans les établissements de 200

individus salariés et plus, le nombre de personnes entrées en retraite représente une proportion assez substantielle (25%) du total de l'effectif âgé de 55 ans et plus.

Le nombre de personnes à la retraite déterminé par l'enquête correspond à environ la moitié des nouveaux bénéficiaires du régime de retraite de la R.R.Q. qui s'élèvent à 49 900 en 1987. Une partie de cette différence s'explique par le fait que le sondage ne couvrait pas le secteur public québécois ainsi que les travailleuses et les travailleurs autonomes. Cependant, il est aussi vraisemblable de croire que la sous-estimation du nombre de personnes retraitées dans l'enquête pour l'année 1987 provient de ce que la majeure partie des établissements (90%) ont déclaré ne pas disposer d'un âge normal de la retraite dans leur entreprise. Pour ces établissements, le congédiement, le licenciement ou le départ volontaire d'un salarié âgé n'est pas automatiquement lié à une prise de retraite. En définitive, la cessation d'activité qui peut en découler provient alors d'une décision personnelle de la travailleuse ou du travailleur en cause qui n'a pas à en informer son employeur. Quant à l'employeur, s'il n'a pas à verser de rentes à ses employés il ne sait pas nécessairement s'il s'agit d'un retrait du marché du travail. Il est donc probable que le nombre de personnes retraitées soit largement sous-estimé dans la catégorie des établissements où il n'y a pas de régime de retraite.

7.1.5 LA RETRAITE DIFFÉRÉE EN 1987

Le sondage permet de connaître l'étendue du phénomène de la retraite différée dans les entreprises privées au Québec. Il faut dire au départ que pour plus de 80% des établissements, la question ne se pose même pas étant donné qu'il n'existe pas d'âge normal de la retraite dans l'entreprise. C'est en ce sens que les petits établissements de moins de 20 personnes salariées ont indiqué dans une proportion de 85% que de la retraite différée ne pouvait se présenter chez eux. Par contre, dans les installations de 200 individus salariés et plus où se trouvent plus fréquemment du personnel âgé et des régimes de retraite, moins de 15% des établissements ne sont pas concernés par la question de la retraite différée.

TABLEAU 7.1

Principaux résultats de l'enquête auprès des entreprises

VARIABLES	Pourcentage des établissements qui ont déclaré... %				
	Taille de l'effectif salarié				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	total
. avoir eu des problèmes d'adaptation à la loi	0,1	0,4	5,7	10,0	0,3
. avoir modifié leur pratique de gestion du personnel âgé à cause de la loi	0,2	0,5	6,2	6,3	0,4
. que la loi a procuré des avantages à leur entreprise	13,8	17,0	27,5	24,9	14,6
. que la loi risque d'amener des problèmes d'adaptation dans le futur étant donné le vieillissement de la main-d'oeuvre	7,4	9,6	21,0	25,1	8,2
. qu'il existait un âge normal de la retraite dans leur établissement	6,7	16,8	47,2	65,4	9,3
. que l'âge normal de la retraite, lorsqu'il existe dans leur établissement était:					
. pour les hommes:					
-de moins de 65 ans	35,6	17,5	21,4	14,0	29,7
-de 65 ans	54,4	81,3	76,1	79,1	62,9
-de plus de 65 ans	0,3	0,0	0,7	4,6	0,6
-défini par d'autres variables que l'âge	9,7	1,2	1,8	2,3	6,8

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

TABLEAU 7.1 (suite)

VARIABLES	Pourcentage des établissements qui ont déclaré... %				
	Taille de l'effectif salarié				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	total
. que l'âge normal de la retraite, lorsqu'il existe dans leur établissement était:					
.pour les femmes:					
-de moins de 65 ans	30,6	18,4	23,4	14,8	27,1
-de 65 ans	51,4	80,4	74,5	79,9	60,5
-de plus de 65 ans	0,4	0,0	0,3	3,7	0,5
-défini par d'autres variables que l'âge	17,6	1,2	1,8	1,6	11,9
. avoir eu du personnel qui a continué à travailler après l'âge normal de la retraite, en 1987	1,1	6,7	19,7	41,8	2,5
. que la durée supplémentaire de travail des personnes qui continuent à travailler après l'âge normal de la retraite est habituellement:					
-de moins de 2 ans	18,5	47,2	61,2	57,9	33,8
-de 2 ans et plus	81,5	52,8	38,8	42,1	66,2
. avoir pris des mesures pour favoriser la retraite différée dans leur établissement	1,0	2,5	1,7	0,8	1,1

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1986.

Globalement, seulement 2,5% des établissements ont mentionné avoir dans leur personnel des gens salariés ayant différé l'âge de leur retraite en 1987. La présence d'individus ayant dépassé l'âge de la retraite se trouve fortement liée à la taille des établissements, principalement parce que plus l'effectif salarié oeuvrant dans un même lieu est important, plus le personnel âgé s'y trouve présent. Effectivement, 42% des établissements de plus de 200 personnes salariées ont eu, en 1987, des travailleuses et des travailleurs qui ont continué à travailler après l'âge de la retraite comparativement à 1% des établissements de moins de 20 individus salariés.

Le nombre total des gens salariés qui ont différé leur retraite en 1987 reste cependant très faible et équivaut à 0,4% du total des salariés, soit moins de 10 000 personnes. Contrairement à d'autres variables relatives au personnel âgé, il n'y a pas variation significative dans la proportion de personnes salariées qui retarde l'âge de la retraite selon la taille des établissements. Ainsi, il semble que la proportion du personnel qui diffère leur retraite demeure relativement constante (à un niveau d'ailleurs très faible) quelque soit la taille de l'établissement. A priori on pouvait s'attendre à ce que le phénomène soit plus évident dans les grands établissements, là où se retrouve une proportion plus élevée de travailleuses et de travailleurs âgés et où la protection des salariés est généralement meilleure; les résultats de l'enquête ne vont pas dans ce sens.

En ce qui concerne les professions des gens qui diffèrent leur retraite, le sondage révèle qu'elles correspondent globalement à la composition de l'ensemble des personnes salariées par profession au Québec. Environ 27% des individus salariés, qui en 1987 ont continué à travailler après l'âge normal de la retraite, occupaient des professions reliées à la gestion, la direction et le travail professionnel. D'autre part, 41% de ces travailleuses et travailleurs âgés étaient spécialisés dans les occupations reliées au travail de bureau, à la vente et aux services personnels. Finalement 32% des gens salariés qui ont reporté leur retraite exerçaient un métier relié à la construction, la fabrication, le transport, la manutention.

Le sondage s'est également intéressé aux modifications apportées aux conditions de travail ou à la nature des emplois occupés par les personnes qui ont différé leur retraite. Seulement 8,1% des établissements ont indiqué avoir effectué des modifications aux conditions de travail. Comme le nombre d'établissements qui sont dans cette situation est peu élevé, le sondage ne permet pas d'approfondir la nature des modifications qui ont été apportées. Il semble toutefois que le changement le plus fréquent ait été de réduire le nombre de jours de travail par semaine des gens qui ont continué à travailler après l'âge normal de la retraite.

Dans cet ordre d'idée, il est intéressant de mentionner que seulement 10% des établissements qui ont modifié les conditions de travail d'employés ayant reporté le moment de leur retraite ont indiqué un resserrement des contrôles de productivité pour ce type de personnel.

Finalement le sondage révèle qu'il n'y a que 1% des établissements qui ont pris des mesures pour favoriser la retraite différée au cours des dernières années. Dans la majorité des cas c'est le souci de conserver une expertise qui a motivé l'introduction de ces mesures.

7.1.6 AUTRES CONSTATATIONS TIRÉES DE L'ENQUÊTE

L'enquête menée auprès des entreprises a également permis d'obtenir des informations sur la situation du personnel âgé sur le marché du travail québécois. Le sondage trace un portrait différencié de la situation selon la taille des établissements en termes d'effectif salarié. Les résultats démontrent que la problématique du personnel âgé se pose différemment dans les grands établissements d'affaires par rapport aux petites unités de production.

On constate d'abord que les deux tiers des établissements comptant 200 personnes employées et plus sont pourvus de régimes de retraite auxquels contribue l'employeur. Dans la catégorie des établissements de moins de 20

personnes salariées et dans celle qui en dénombre de 20 à 49, les proportions d'établissements comportant des régimes de retraite ne sont respectivement que de 10% et 25%. Cette observation apparaît d'importance puisque la jurisprudence a établi que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire protège beaucoup moins les gens salariés qui ne disposent pas d'un régime privé de retraite dans leur entreprise. En effet, les recours prévus se fondent sur l'existence d'un âge de la retraite chez l'employeur, lequel est établi par une pratique observable ou par un régime privé de retraite.

La faible proportion du personnel âgé par rapport à l'effectif total chez les établissements de petite taille est une autre constatation intéressante fournie par l'enquête. Environ 10% du personnel des établissements employant 200 personnes et plus est composé de gens âgés de 55 ans et plus. Les proportions sont seulement de 3,6% et de 5,9% dans le cas des établissements comportant moins de 20 personnes salariées et dans ceux qui en comptent de 20 à 49. La proportion peu élevée de personnel âgé dans les petits établissements peut s'expliquer de diverses façons et il vaudrait la peine d'analyser les causes du phénomène. Par exemple, s'il est démontré que les petits établissements montrent une faible propension à conserver leur personnel âgé, cela pourrait provoquer une détérioration de la situation des personnes âgées sur le marché du travail dans les prochaines années, compte tenu du vieillissement inévitable de la main-d'oeuvre et de la prolifération des petits établissements au Québec.

Parmi les autres données tirées de l'enquête, on ne peut passer sous silence la faible proportion des entreprises qui ont adoptés des mesures spéciales de gestion des ressources humaines spécifiquement destinées à leur personnel âgé. Même dans les établissements employant plus de 200 salariés - qui ont presque tous du personnel âgé - seulement 7% ont indiqué avoir mis en place des mesures de gestion de main-d'oeuvre particulièrement destinées à leur personnel âgé.

7.2 LES EFFETS DANS LE SECTEUR PUBLIC

La loi abolissant la retraite obligatoire s'applique également aux personnes salariées oeuvrant dans la Fonction publique québécoise ainsi que dans les secteurs de l'Éducation et des Affaires sociales. En décembre 1986, il y avait 1 212 personnes âgées de plus de 65 ans et qui étaient toujours au travail dans le secteur public. Entre janvier 1983 - date d'entrée en vigueur de la loi dans le secteur public - et décembre 1986 on a dénombré 3 127 personnes qui ont continué à travailler après 65 ans. Ce nombre représente 23,2% du total des participants actifs ou retraités aux régimes publics de retraite et qui ont atteint 65 ans au cours de cette période.

Les trois quarts de ces personnes âgées de plus de 65 ans qui restent en poste dans le secteur public ont complété moins de 15 ans de service. Elles auraient droit en conséquence à moins de 30% de leur salaire final si elles prenaient leur retraite. Ce sont donc des personnes qui, à 65 ans, n'ont pas accumulé le nombre d'années de service requis pour avoir droit à la rente maximale qui continuent à travailler après 65 ans.

La majeure partie (75%) des gens qui demeurent en emploi après 65 ans dans les secteurs public et parapublic sont membres du R.R.E.G.O.P., un régime de retraite introduit en 1973 et qui, par conséquent, compte un certain nombre de membres âgés n'ayant pas accumulé beaucoup d'années de service. Pour cette raison la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) prévoit que le nombre de personnes salariées oeuvrant toujours dans ces secteurs après avoir atteint 65 ans (1212 en décembre 1986) devrait continuer de croître pendant quelques années pour atteindre un maximum de 1 500 employés. Par la suite ce nombre devrait décroître au fur et à mesure que le temps de service et donc le niveau de pension des participants qui atteignent 65 ans augmentera. La CARRA estime en outre, à partir de l'expérience vécue au cours des trois premières années d'application de la loi, que les personnes qui poursuivent leur travail après l'atteinte de leurs 65 ans restent actives pendant 18,8 mois en moyenne.

CONCLUSION

La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire a été sanctionnée le 1er avril 1982 et son entrée en vigueur s'est effectuée de façon graduelle notamment dans le cas des personnes salariées régies par une convention collective dont l'échéance était postérieure au 1er avril 1982 ainsi que dans celui des gens employés dans les secteurs public et parapublic.

Les partenaires socio-économiques québécois ne se sont pas montrés indifférents à l'annonce du projet de loi au printemps 1981. Des mémoires présentés lors de la Commission parlementaire qui a précédé l'adoption de la loi, il ressort une quasi unanimité des intervenants quant à l'objectif principal visé. Cependant, il en est allé autrement en ce qui touche les effets de la législation et c'est ainsi que le débat s'est surtout déroulé autour des répercussions sur les entreprises et sur le marché du travail québécois. C'est vraisemblablement dans l'optique de ne pas perdre de vue les appréhensions soulevées surtout par le milieu patronal que l'article 22 de la loi charge le Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu d'évaluer les effets de la loi et de déposer à l'Assemblée nationale deux rapports triennaux sur le sujet, soit en 1985 et en 1988. Le premier a été remis au printemps 1986 le second sera déposé prochainement. La présente étude regroupe l'information de base utilisée pour produire le deuxième rapport triennal.

Il est possible de conclure à partir de l'ensemble de la recherche que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire (1982) se révèle globalement de peu d'effet tant sur la participation de la main-d'oeuvre âgée au marché du travail que sur la productivité ou la gestion des entreprises au Québec. La tendance générale observée à la retraite hâtive se maintient, les taux d'activité des personnes âgées continuent de baisser et les employeurs déclarent s'être bien adaptés à la nouvelle règle.

Les données issues de l'enquête spéciale effectuée en 1988 pour les fins du présent rapport indiquent bien que les proportions de personnes qui diffèrent leur retraite sont relativement peu élevées, voire marginales, et que les entreprises privées n'ont heureusement pas eu à faire face à trop de répercussions négatives. Moins de 1% des établissements enquêtés ont déclaré avoir rencontrés des problèmes d'adaptation avec l'implantation de la loi abolissant la retraite obligatoire. D'autre part, 15% des établissements indiquent que le fait que des employés puissent continuer à travailler après avoir atteint l'âge normal de la retraite procure des avantages aux entreprises.

Le sondage mené auprès des établissements d'affaires a également permis d'obtenir des informations sur la situation du personnel âgé sur le marché du travail québécois. Les résultats démontrent que la problématique du personnel âgé se pose différemment dans les grandes unités de production par rapport aux petites. En effet, les établissements de petite taille comptent une faible proportion de personnel âgé et relativement peu d'entre eux sont pourvus de régimes de retraite privés à contribution patronale. Cette constatation apparaît d'importance puisque la jurisprudence a établi que la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire protège effectivement moins les gens salariés qui ne disposent pas d'un régime privé de retraite. En outre, c'est paradoxalement du côté des petits établissements où il n'y a pas de régime privé de rentes que le besoin pour un prolongement de la vie active se fait théoriquement le plus sentir, puisque les personnes âgées présentent une sécurité financière moindre au moment de la retraite.

Les renseignements obtenus de la Commission des normes du travail et du ministère du Travail sur l'application administrative de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire donnent aussi à penser que les employeurs ont su s'ajuster sans trop de difficultés aux nouveaux droits accordés aux personnes salariées. Le nombre de plaintes accueillies favorablement depuis l'entrée en vigueur de la loi est demeuré relativement restreint. Les décisions du Commissaire du travail et les jugements du Tribunal du travail sur les causes de mise à la retraite obligatoire ont permis de préciser la portée de la loi. La principale limite qui a été identifiée concerne l'application de la loi

notamment dans les entreprises où il n'existe pas de régime privé de retraite. C'est une restriction importante dans la mesure où environ la moitié des personnes salariées sont couvertes par un régime privé de pension au Québec.

Pour comprendre le phénomène de l'âge de la retraite et la portée des effets de la législation proscrivant la mise à la retraite obligatoire, plusieurs facteurs et indicateurs ont été pris en compte. Par exemple, l'analyse des caractéristiques de la main-d'oeuvre âgée de 55 ans et plus amène à constater qu'il ne s'agit pas d'un groupe homogène. À noter par exemple la forte présence du travail autonome dans la population active âgée de 65 à 69 ans, ce qui n'est pas le cas pour les 55 à 64 ans. Dans ses retombées directes la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire touche spécifiquement les gens ayant le statut de salarié et cette main-d'oeuvre âgée de 55 à 69 ans représente moins de 10% de l'ensemble des personnes salariées, occupées ou en chômage au Québec. Plus ils avancent en âge, plus les gens âgés et salariés sont susceptibles de se retrouver dans le secteur tertiaire, avec un taux de syndicalisation plus faible, une rémunération horaire moindre que la moyenne et un nombre d'heures de travail hebdomadaire moins élevé. Enfin, la proportion des salariés âgés de 65 à 69 ans qui bénéficient de fonds de pension à contribution patronale est nettement inférieure à celle dénotée chez les 55 à 64 ans.

La recherche effectuée a aussi permis de constater que l'importance croissante de la population âgée dans la structure démographique du Québec ne s'est pas encore traduite dans la composition de la main-d'oeuvre. Bien au contraire, l'importance relative des personnes âgées dans la main-d'oeuvre totale a baissé de façon régulière et la chute des taux d'activité des personnes âgées constitue un phénomène remarquable de l'évolution récente du marché du travail. Entre 1975 et 1987 le taux d'activité des personnes de 55 à 64 ans a décru de 7 points de pourcentage passant de 50,3% à 43,2%. Chez les personnes âgées de 65 ans et plus, la diminution du taux d'activité a été de l'ordre de 5,5 points de pourcentage pour se situer à seulement 5,3% en 1987. C'est à la baisse du taux d'activité des hommes qu'on doit la presque totalité de la décroissance des taux d'activité des personnes âgées au Québec.

D'autre part, une modification sensible de la configuration démographique québécoise vers un vieillissement ne fait plus aucun doute pour les spécialistes de la question. On s'attend à ce qu'au Québec, la proportion des personnes de 65 ans et plus dans la population totale qui se situait à moins de 10% au début des années 1980, atteigne 20% dans la deuxième décennie du XXIe siècle. C'est au cours de la période se situant entre les années 2010 et 2025 qu'on sera témoin des plus fortes augmentations de taux des personnes âgées dans la population totale.

À long terme, le vieillissement de la population est susceptible de générer des effets sur la retraite notamment en freinant considérablement la baisse actuelle des taux d'activité des personnes âgées sur le marché du travail. D'un côté, les régimes publics de retraite pourraient avoir à envisager de réduire leurs bénéfices pour les personnes retraitées afin d'éviter d'exercer un fardeau excessif sur les générations plus jeunes qui devront les financer. Cette hypothèse se trouve confirmée aux États-Unis où une loi, votée en 1983, portera à 67 ans l'âge qui donnera droit à la pleine pension dans le régime public de rentes en l'an 2027. Une autre solution pourrait être l'augmentation substantielle des cotisations aux régimes de retraite; elle aurait le même effet en réduisant le revenu disponible de la main-d'oeuvre. Dans le même ordre d'idée, l'augmentation du nombre de personnes âgées sur le marché du travail rendra financièrement moins praticable le maintien des programmes d'incitation financière à la préretraite, qui ont proliféré ces dernières années sous l'initiative des gouvernements et des grandes entreprises.

La situation prévue pour les prochaines années - soit une progression de la population active entraînant une hausse du taux d'activité global - devrait subir des modifications significatives perceptibles dès la première décennie du XXIe siècle et le vieillissement de la population ainsi que le ralentissement de la croissance démographique pourraient, à long terme, s'accompagner de pénuries de main-d'oeuvre dans certains secteurs. Incidemment, la loi abolissant la retraite obligatoire pourrait dans une telle perspective produire des effets positifs en facilitant le maintien en emploi de la main-d'oeuvre qui a atteint l'âge de la retraite.

En définitive, l'on peut conclure pour le moment à partir de l'étude réalisée que la loi n'a pas produit d'effet manifeste sur la tendance à la baisse des taux d'activité des personnes âgées au Québec. Les facteurs qui incitent à un devancement de la retraite, telles la plus grande flexibilité des régimes privés et publics de retraite quant à l'âge de la retraite, la présence de programmes d'incitation financière à la préretraite et, possiblement, les difficultés croissantes des personnes âgées sur le marché du travail ont continué d'avoir un impact majeur sur les décisions des gens âgés de se retirer plus tôt du marché du travail. De même que la participation au marché du travail de la main-d'oeuvre âgée ne s'est pas accrue, les effets néfastes anticipés sur le chômage ou pour les entreprises ne semblent pas s'être manifestés de façon significative.

Un point d'interrogation demeure toutefois. Il s'agit du degré de protection effective que fournit la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire aux personnes salariées et âgées. En effet, la jurisprudence a démontré que la loi s'appliquait en pratique surtout aux personnes couvertes par un régime privé de retraite, c'est-à-dire à environ la moitié des personnes salariées au Québec. Les jugements du Tribunal du travail ont souligné l'existence d'autres instruments qui permettent aux personnes salariées de faire respecter leurs droits, notamment par le biais de la Charte des droits et libertés de la personne. La recherche effectuée n'a toutefois pas permis d'examiner plus à fond la question de l'égalité des personnes salariées vis-à-vis de la protection qu'offre l'ensemble des instruments légaux en regard du droit à un retrait volontaire du marché du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES INFRAPAGINALES

(1) MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (M.M.S.R.), Rapport triennal sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, Québec, avril 1986, 28 p.

(2) MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (M.M.S.R.), Rapport triennal sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, Québec, janvier 1989, 29 p.

(3) DOERING, M., Rhones, S. et Shuster, M., The Aging Worker, Sage Publications, Beverly Hills, 1983, 391 p.

(4) ROSEN, B. et Jerdee, T.H., Older Employees: New Roles for Valued Resources, Dow and Jones-Irwin, Home Wood Illinois, 1985, 201 p.

SCHULZ, James H., The Economics of Aging, California Wadsworth Publishing, Belmont, 1980.

SCHULZ, James H., "The Economics of Mandatory Retirement", Industrial Gerontology, Winter 1974, pp. 1 - 10.

SELECT COMMITEE ON AGING, Abolishing Mandatory Retirement, U.S. Government Printing Office, Washington, 1981, 40 p.

(5) ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, journal des Débats, Commission parlementaire de la Commission permanente des Affaires sociales, 13 octobre 1981, n° 4, pp. B-1543 - B-1611, 14 octobre 1981, n° 6, pp. B-1703 - B-1764, 20 octobre 1981, n° 8, pp. B-1851 - B-1913, 9 mars 1982, n° 50, pp. B-2599 - B-2639.

(6) ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, journal des Débats, 11 novembre 1981, vol. 26, n° 3, pp. 92 - 93, 24 novembre 1981, vol. 26, n° 8, pp. 358 - 359, 8 décembre 1981, vol. 26, n° 16, pp. 992 - 993, 9 décembre 1981, vol. 26, n° 17, pp. 1074 - 1075, 4 mars 1982, vol. 26, n° 33, pp. 2270 - 2271, 10 mars 1982, vol. 26, n° 35, pp. 2380 - 2381, 23 mars 1982, vol. 26, n° 40, pp. 2658 - 2659.

ET

IBIDEM (5)

(7) SELECT COMMITEE ON AGING, Report on Equal Employment Opportunity, U.S. Government Printing Office, Washington, February 1982.

(8) IBIDEM (6)

(9) BAILLARGEON, Richard et Bélanger, Lucie, Travailleurs âgés et prise de retraite hâtive, Centre de recherche et de statistique sur le marché du travail, Laboratoire de Gérontologie sociale de l'Université Laval, Québec, août 1981, 185 p.

BOULVA, Anne Marie, Sondage auprès des cotisants au régime des rentes du Québec, CROP Inc. et Régie des rentes du Québec, Montréal, janvier et février 1987, 50 p.

CASEY, Bernard et Bruche, Gert, Work or Retirement?, Gower Publishing Company Limited, Hampshire, 1983, 191 p.

CLARK, Robert L. et Barker, David T., Reversing the Trend toward Early Retirement, the American Enterprise, Institute for Public Policy Research, Washington and London, 1981, 64 p.

(10) VINET, Bernard, La retraite et le travail, Université des Sciences sociales de Grenoble, Grenoble, 1980.

(11) FROSSARD, Michel, "Crise et cessation anticipée d'activité: une comparaison internationale", Travail et Emploi, n° 16, avril-juin 1983, pp. 9 - 26.

MAHEU, Claude, La retraite: essai de définition, Régie des rentes du Québec, Les Publications du Québec, Québec, 1986, 186 p.

(12) STATISTIQUE CANADA, Régimes de pension au Canada, 1986, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, catalogue n° 74-401, 1988, 97 p.

(13) BAILLARGEON ET BÉLANGER, 1981, Ibidem (9)

(14) DION, Gérard, Dictionnaire canadien des relations du travail, Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, p. 309.

(15) BRAULT, M-M.T. et Massé, J.C., "Sociétés, vieillissement et stratification des âges", Sociologie et Sociétés, vol. XVI, n° 2, octobre 1984, pp. 3 - 14.

(16) IBIDEM (10)

(17) AILLAUD, Yves, "Comment apprécier objectivement le niveau d'usure chez l'être humain", Le Génie médical, mars 1973.

(18) DESPLANQUES, Guy, "À 35 ans, les instituteurs ont encore 41 ans à vivre; les manoeuvres 34 ans seulement", Économie et Statistique, octobre 1973, p. 3.

(19) FROSSARD, 1983, Ibidem (11)

RONES, P.L., "The Labour marker problems of older workers", Monthly Labor Review, vol. 106, May 1983, pp. 3 - 12.

ROSE-LIZEE, Ruth, "Les régimes de retraite et les rapports socio-économiques entre les personnes actives et les retraité(e)s", Sociologie et Sociétés, vol. XVI, n° 2, octobre 1984, pp. 49 - 61.

(20) CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, "L'avenir des régimes de retraite", Perspective 2030, Conseil économique du Canada, 1979, pp. 95-119

(21) ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (O.I.T.), Recommandation 162: recommandation concernant les travailleurs âgés, Conférence internationale du travail, juin 1980, 7 p.

(22) ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU), Plan international d'action de Vienne sur le vieillissement, ONU, New York, 1982, 51 p.

(23) FIELDS, Gary S. et Mitchell, Olivia S., "Estimating the Effects of Changing Social Security Benefit Formulas", Monthly Labor Review, July 1985, pp. 44 - 45.

(24) FULLERTON, Howard N. (Jr.), "The 1995 Labor Force: BLS'Latest Projections", Monthly Labor Review, November 1985, pp. 17 - 25.

(25) ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (A.I.S.S.), Sécurité sociale, chômage et retraite anticipée, Études et recherches n° 22, A.I.S.S., Genève, 1985, 191 p.

CASEY ET BRUCHE, 1983, Ibidem (9)

EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW, "International Pension provisions in 10 countries", European Industrial Relations Review, n° 115, August 1983, pp. 13 - 17.

GINSBURG, Helen, "Flexible and Partial Retirement for Norwegian and Swedish Workers", Monthly Labor Review, October 1985, pp. 33-43.

MIRKIN, Barry Alan, "Early Retirement as a Labor Force Policy: an International Overview", Monthly Labor Review, March 1987, pp. 19 - 33.

(26) GAUTHIER, Hervé, Les personnes âgées au Québec, Bureau de la Statistique du Québec, Les Publications du Québec, Québec, 1986, 255 p.

(27) ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (O.C.D.E.), The Changing Population Age Structure: Demographic Trends to 2025, O.C.D.E., Paris, 1984, 37 p.

(28) NGUYEN, Dang-Phuoc, Les tendances démographiques au Québec: situation et impacts, ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, Direction de la recherche, Québec, juin 1988, 11 p.

(29) IBIDEM (26)

(30) MATHEWS, Georges, Le choc démographique: le déclin du Québec est-il inévitable?, Boréal Express, Montréal, 1984, 204 p.

(31) IBIDEM (27)

(32) IBIDEM (26)

(33) IBIDEM (6)

(34) FELLIGI, Ivan P., "Pouvons-nous assumer le vieillissement de la société?", L'observateur économique canadien, étude spéciale, octobre 1988, pp. 4.1 - 4.34.

ET

IBIDEM (28)

(35) IBIDEM (27)

(36) IBIDEM (26)

(37) FORTIN, Bernard et Fortin, Pierre, Trois essais sur l'impact économique du déclin démographique, cahier n° 87-02, Groupe de recherche en politique économique (GREPE), Québec, décembre 1986, 45 p.

(38) MCDONALD, L., "Changing Population and the Impact on Government Age - Specific Expenditures", Mimeo, Canada Treasury Board Secretariat, Ottawa, 1978.

ET

IBIDEM (28)

(39) CLARK, Robert L. et Spengler, Joseph J., Aspects économiques du vieillissement des hommes et des populations, Économica, Paris, 1982.

(40) IBIDEM (39)

(41) CHAMBRE DES COMMUNES, COMITÉ PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE, Les droits de la personne et vieillissement au Canada, Imprimeur de la Reine, Ottawa, 1988, 85 p.

(42) IBIDEM (26)

(43) IBIDEM (26)

(44) IBIDEM (26)

(45) AKYEAMPONG, Ernest B., "Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien", La population active, novembre 1987, pp. 85 - 120.

(46) LINDSAY, C., "Diminution de l'emploi chez les hommes âgés de 55 à 64 ans", Tendances sociales canadiennes, Statistique Canada, Printemps 1987, pp. 13 - 15.

(47) GUÉRIN, Gilles et Hébert, Michel, La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail au Québec, document 88-09, Université de Montréal, Montréal, mai 1988, 36 p.

(48) IBIDEM (45)

(49) IBIDEM (26)

(50) IBIDEM (26)

(51) IBIDEM (26)

(52) IBIDEM (26)

(53) IBIDEM (45)

(54) BOULVA, 1987, Ibidem (9)

(55) SCHULZ, 1974, Ibidem (4)

AUTRES DOCUMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

ASCAH, Louis et Poulin-Simon, Lise, " La solution au problème des retraites", Reflexions, Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), Montréal, n° 2, 1982, 7 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SECURITE SOCIALE (A.I.S.S.), L'abaissement de l'âge de cessation d'activité et équilibre financier des systèmes de sécurité sociale chargés de servir des revenus de remplacements, A.I.S.S., Genève, 1986, 48 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SECURITE SOCIALE (A.I.S.S.), Les problèmes de la sécurité sociale en période de récession économique et d'inflation, Études et recherches n° 10, A.I.S.S., Genève, 1978, 112 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SECURITE SOCIALE (A.I.S.S.), La protection sociale des plus de 75 ans, Études et recherches n° 12, A.I.S.S., Genève. 1979, 85 p.

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SECURITE SOCIALE (A.I.S.S.), Recherche sur le vieillissement et la retraite: implication pour la sécurité sociale, études et recherches n° 9, A.I.S.S., Genève, 1977, 88 p.

BELL, Donald et Hill, Diane, "How Social Security Payments Affect Private Pensions", Monthly Labor Review, May 1984, pp. 15 - 20.

BELL, Donald et Marclay, William, "Trends in Retirement Eligibility and Pension Benefits, 1974-83", Monthly Labor Review, April 1987, pp. 18 - 25.

BENOIT, Carmelle, "Travailleurs âgés et prise de retraite hâtive", Le marché du travail, vol. 3, n° 5, mai 1982, pp. 63 - 67.

BERGERON, Michel et Lavoie, Dany, Une analyse du fonds de pension des employés de la C.S.D., (version préliminaire), Université du Québec à Montréal, Montréal, 1985, 17 p.

BOUFFARD, Léandre, Future Time Perspective for the Elderly, Document inédit, Sherbrooke, 1987, 35 p.

BRODSKY, David M., "Raising the Social Security Retirement Age: A Political Economy Perspective", Aging and Work, vol. 6, n° 2, 1983, pp. 141 - 152.

BROWNING, Robert, "Can you Afford to Retire?", Newsweek, June 1, 1981, pp. 24 - 38.

BULOW, Jeremy, Marck, Randall and Summers, Lawrence H., How Does the Market Value Unfunded Pension Liabilities?, Discussion Paper n° 1153, Harvard Institute of Economic Research, Cambridge, 1985, 41 p.

BURBIDGE, John B., Social Security in Canada: an Economic Appraisal, Canadian Tax Paper n° 79, Sherbrooke, 1987, pp. 57 - 94.

BURBIDGE, John B. et Robb, A. Leslie, Pensions and Retirement Behaviour, Canadian Journal of Economics, vol. XIII, n° 3, August 1980(a), pp. 421 - 437.

BURBIDGE, John B. et Robb, A. Leslie, Public Pension Plans and the Incentive to Work, Discussion Paper n° 160, Economic Council of Canada, Ottawa, February 1980(b), 107 p.

BURKHAUSER, Richard V., "The Pension Acceptance Decision of Older Workers", The Journal of Human Resources, vol. XIV, n° 1, 1979, pp. 63 - 75.

BURTLESS, Gary and al, Work, Health, and Income among the Elderly, the Brookings Institution, Washington, 1987, 276 p.

CENTRE D'ETUDE DES REVENUS ET DES COÛTS (C.E.R.C.), Comparaisons des régimes de Sécurité Sociale (II): les régimes de retraite, C.E.R.C., Paris, 1983, 155 p.

COMITE SPECIAL DU SENAT, Retraite sans douleur: rapport du Comité spécial du Sénat sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, Gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1979, 163 p.

COMITE SPECIAL DU SENAT, Vers une nouvelle conception de la retraite au Canada, (tiré à part n° 22), Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, 1980, pp. 23 - 56.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION (C.C.C.E.I.), Grandes lignes d'un programme national pour les travailleurs âgés, C.C.C.E.I., Hull, novembre 1981, 14 p.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION (C.C.C.E.I.), Les travailleurs âgés: crise imminente sur le marché du travail, C.C.C.E.I., Hull, Aout 1985, 26 p.

CONSEIL DE L'EUROPE, Rapport de la première réunion du Comité d'experts sur la flexibilité de l'âge de la retraite, Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1987, 12 p.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, De meilleures pensions pour les personnes au foyer: rapport du conseil national du bien-être social, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1984(a), 53 p.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, Guide des pensions: rapport du conseil national du bien-être social, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1984(b), 101 p.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, Soixante-cinq ans et plus: rapport du conseil national du bien-être social sur les revenus des personnes âgées, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1984(c), 83 p.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, Voies de la réforme des pensions: rapport du conseil national du bien-etre social, ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1984(d), 71 p.

CRIBIER, Françoise, Une génération de parisiens arrive à la retraite, Cordes-C.N.R.S., Paris, 1978, 452 p.

DALY, Michael et Wrage, Peter, The Impact of Canada's Old Age Security Program on Retirement Saving, Labour Supply and Retirement, Discussion Paper n° 203, Economic Council of Canada, Ottawa, 1981, 38 p.

DAVID, Hélène, Inaptitude au travail et prise de retraite chez les ouvriers d'une grande municipalité, Document inédit, 1988, 32 p.

DAVID, Hélène et Bigaouette, Michel, "Le poids de l'inaptitude au travail dans les prises de retraite d'une grande municipalité", Sociologie et Sociétés, vol. XVIII, n° 2, octobre 1986, pp. 47 - 60.

FAUVEL, Yvon, "Incidence des régimes publics de pension sur la consommation", L'Actualité économique, vol. 62, n° 2, juin 1986, pp. 210 - 235.

FRIED, Joel et Howitt, Peter, Pensions in a General Equilibrium Model of Canada, Discussion Paper n° 168, Economic Council of Canada, Ottawa, 1980, 62 p.

GILL, Louis, La réduction des écarts salariaux, cahier n° 8727D, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1987, 80 p.

GUILLEMARD, Anne-Marie, La retraite: une mort sociale, Ecole Pratique des Hautes Etudes, Paris, 1972, pp. 19 - 22.

GUILLEMARD, Anne-Marie, "Jalons pour une sociologie des politiques sociales. Le cas de la politique française de la vieillesse", Sociologie et Sociétés, vol. XVI, n° 2, octobre 1984, pp. 119 - 128.

GUSTAFSON, Thomas A., Work, Income and Retirement, U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Washington, 1979, 158 p.

HARRIS, Louis and Associates, Aging in the Eighties: American in Transition, The National Council on the Aging, Inc., Washington, 1981, 112 p.

HOBMAN, David, Les personnes âgées dans le monde, Centre International de gérontologie sociale, Grande-Bretagne, 1981, 111 p.

JOHNSON, Lynda, Les travailleurs Québécois et leur retraite: Enquête auprès d'un échantillon de la population du Québec, Institut national de productivité, Montréal, 1986, 129 p.

LEQUIN, Jacques-André, "Discrimination selon l'âge et politiques de gestion des ressources humaines", Gestion, vol. II, n° 4, novembre 1986, pp. 24 - 30.

LIU, Lillian, "Mandatory Retirement and Other Reforms Pose New Challenges for China's Government", Aging and Work, vol. 5, n° 2, 1982, pp. 119-135.

MINISTERE DES FINANCES, Des pensions plus accessibles aux Canadiens par une aide fiscale améliorée à l'épargne-retraite, ministère des Finances, Ottawa, 1984(a), 54 p.

MINISTERE DES FINANCES, Plan d'action pour la réforme des pensions: Des pensions plus accessibles aux Canadiens, ministère des Finances, Ottawa, 1984(b), 22 p.

MINISTERE DU REVENU DU QUEBEC, Portrait de la fiscalité des particuliers au Québec: statistiques 1983 - 1985, Les Publications du Québec, Québec, 1988, 314 p.

MONTPAS, Denise, "L'abolition de la retraite obligatoire", Justice, vol. VI, n° 3, mars 1984, p.7.

MORRISON, Malcolm H., "ADEA and the Future of Retirement", Aging and Work, vol. 4, n° 4, 1981(a), pp. 253 - 258.

MORRISON, Malcolm H., "Highlights of U.S. Department of Labor Interim Report on Raising the Mandatory Retirement Age", Aging and Work, Fall 1981(b), pp. 258 - 266.

MYLES, John F., Revenu, degré d'instruction et maintien du statut socio-économique chez les personnes âgées, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1979, 21 p.

MCMAHON, Patrick J., "An International Comparison of Labor Force Participation 1977-84", Monthly Labor Review, May 1986, pp. 3 - 10.

NATIONAL COUNCIL OF WELFARE, Financing the Canada Pension Plan: a report by the National Council of Welfare, Minister of Supply and Services Canada, Ottawa, 1982, 31 p.

ORDONNANCES (FRANCE), Solidarité, travail, emploi, retraite, Imprimerie des Journaux officiels, Paris, 1982, pp. 244 - 280.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (O.C.D.E.), Implicatications du vieillissement des populations pour le marché du travail, O.C.D.E., Paris, 1984(a), 36 p.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (O.C.D.E.), Implications du vieillissement des populations pour les politiques et les dépenses de santé, O.C.D.E., Paris, 1984(b), 47 p.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (O.C.D.E.), Implications du vieillissement des populations pour les politiques et les dépenses sociales, O.C.D.E., Paris, 1984(c), 25 p.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (O.C.D.E.), l'Observateur, O.C.D.E., Paris, juin-juillet 1988, 37 p.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (O.C.D.E.), Politiques socio-économiques en faveur des personnes âgées, O.C.D.E., Paris, 1979, 190 p.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE (O.C.D.E.), Problèmes des systèmes de retraite de sécurité sociale, O.C.D.E., Paris, 1984(d), 14p.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU), Rapport de l'Assemblée mondiale sur le vieillissement, ONU, New York, 1982, pp. 8-9, pp. 24-31.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), Travailleurs âgés et retraités, OIT, Genève, 1984, pp. 5 - 11, pp. 63 - 71.

PARNES, Herbert S. and al, Work and Retirement: A Longitudinal Study of Men, The MIT Press, Massachusetts, 1981, 197 p.

PESANDO, J.E., The Elimination of Mandatory Retirement: an Economic Perspective, Ontario Economic Council, Toronto, 1979, 25 p.

POULAIN, Jean, "L'abolition de la retraite obligatoire n'incite pas les Canadiens à rester au travail après 65 ans", La Presse, 21 janvier 1988, pp. E7 - 8.

PRICE, Daniel N., "Unemployment Insurance Legislation, 1983", Social Security Bulletin, vol. 47, n° 6, June 1984, pp. 21 - 24.

RONES, Philip L., "The Aging of the Older Population and the Effect on its Labor Force Rates", Monthly Labor Review, September 1982, pp. 27-29.

RONES, Philip L., "Older men-the choice between work and retirement", Monthly Labor Review, vol. 101, n° 11, november 1978, pp. 3 - 10.

RONES, Philip L., "The Retirement Decision: a question of opportunity?", Monthly Labor Review, vol. 103, n° 11, november 1980, pp. 14 - 17.

ROSE-LIZEE, Ruth, Women and Pension Reform, cahier n° 8308, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1983, 51 p.

ROSENFELD, Carl et Campbell Brown, Scott, "The Labor Force Status of Older Workers", Monthly Labor Review, November 1979, pp. 12 - 19.

ROTHSTEIN, Marshall E., Report of the Commission on Compulsory Retirement, Commission on Compulsory Retirement, Manitoba, 1982, 256 p.

ROY, Normand, Le vieillissement de la population québécoise: les aspects économiques, Document inédit, Montréal, 1987, 47 p.

SAMPSON, Frank, The Labour Force Position of Older Workers, Technical Study 31, Minister of Supply and Services Canada, July 1981, 40 p.

SCHMITT, Donald G., "Today's Pension Plans: How much do they pay?", Monthly Labor Review, December 1985, pp. 19 - 25.

SCHWAB, Donald P. and Heneman III, Herbert G., "Effects of Age and Experience on Productivity", Industrial Gerontology, Spring 1977, pp. 113 - 117.

SECRETARIAT GENERAL DU CONSEIL EXECUTIF (DEVELOPPEMENT SOCIAL), Pour mieux répondre aux besoins de nos aînés, Gouvernement du Québec, Québec, 1980, 129 p.

SMITH, Shirley J., "Revised Worklife Tables Reflect 1979-80 Experience", Monthly Labor Review, August 1985, pp. 23 - 30.

SODEI, Takako, "A Description of Mandatory Retirement In Japan", Aging and Work, vol. 4, n° 2, 1981, pp. 109 - 115.

SORRENTINO, Constance, "International comparisons of labor force participation, 1960-81", Monthly Labor Review, February 1983, pp. 23 - 37.

STANDING, Guy, "La flexibilité du travail et la marginalisation des travailleurs âgés: Pour une nouvelle stratégie", Revue internationale du travail, vol. 125, n° 3, mai-juin 1986, pp.363-383

STATISTICAL ABSTRACTS, "Social Insurance and Human Services", Statistical Abstracts, section 13, 1985, pp. 351-352, pp. 376-377.

STATISTICAL ABSTRACTS, "Social Insurance and Human Services", Statistical Abstracts, section 12, 1987, pp. 337-409.

STATISTIQUE CANADA, Recensement du Canada de 1986: Données recueillies auprès d'un échantillon de 20 % des ménages, Statistique Canada, Ottawa, 1988.

STONE, Julia E., "Age Discrimination in Employment Act: a review of recent changes", Monthly Labor Review, March 1980, pp. 32 - 36.

STOREY, James R. et Hendricks, Gary, Retirement Income Issues In an Aging Society, The Urban Institute, Washington, December 1979, 60 p.

SYNDICAT CANADIENS DES TRAVAILLEURS DU PAPIER (S.C.T.P.), Position du S.C.T.P. sur la retraite obligatoire, S.C.T.P., Etobicoke, Janvier 1987, 31 p.

THOMPSON, Lawrence H., "The Social Security Reform Debate", Journal of Economic Literature, vol. XXI, n° 4, December 1983, pp. 1425 - 1467.

TRACY, Martin B., "Flexible Retirement Features Abroad", Social Security, vol. 41, n° 5, May 1978, pp. 18 - 39.

UNITED STATES CODE, U.S. Public Law 99-592, Age Discrimination in Employment, Amendments of 1986, West Publishing Co., St-Paul (Minn.), 1986, pp. 3342 - 3345.

UNITED STATES CODE, Title 5-Government Organization and Employees, Government Printing Office, Washington, pp. 159-163 (1986), pp. 905-919 (1983).

UNITED STATES CODE, Title 29-Labor, Government Printing Office, Washington, pp. 173-175 (1986), pp. 984-993 (1983).

WOLFSON, Michael C., The lifetime Impact of the Retirement Income System, A Quantitive Analysis, Economic Council of Canada, Ottawa, 1979, 29 p.

ZAY, Nicolas, "Analyse critique des politiques et des institutions québécoises concernant les personnes âgées", Sociologie et Sociétés, vol. XVI, n° 2, octobre 1984, pp. 105 - 118.

ZILLMER, Theodore W., "Age Impact On Employce Benefit Costs Is Not A Major Problem", Aging and Work, vol. 5, n° 1, 1982, pp. 49 - 53.

ANNEXE A INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS

A.1 LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS ET DE LA MAIN-D'OEUVRE SALARIÉE AINSI QUE LE NIVEAU DE JURIDICTION

Le fichier utilisé dénombre, en avril 1988, 176 150 établissements au Québec, appartenant au secteur privé, c'est-à-dire dont le personnel salarié ne bénéficie pas d'un des régimes de retraite du secteur public ou parapublic québécois.

Les données de l'enquête indiquent que 87,8% des établissements comptent moins de 20 personnes salariées, 8% de 20 à 49, 3,6% de 50 à 199 et enfin 0,6% en comptent 200 et plus. Au moment du sondage ces établissements employaient au total 2 465 499 travailleuses et travailleurs et l'ordre de grandeur de cette information correspond à ce que l'on obtient à partir d'autres sources de données, notamment l'EA 1986 et les statistiques mensuelles de Statistique Canada. La répartition de la main-d'oeuvre se présente comme suit: 30,2% se retrouve dans les petites unités de production de moins de 20 personnes salariées, 16,8% dans celles de 20 à 49, 21,4% dans celles de 50 à 199 et 31,7% dans celles de 200 et plus.

Du côté des législations du travail ayant cours sur le marché de l'emploi, on observe que près des trois quarts des établissement enquêtés et ayant pignon sur rue au Québec se déclarent régis par la Loi sur les normes du travail, alors qu'environ 10% tombent sous le champ d'application du Code canadien du travail. Comme la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire modifie spécifiquement la Loi sur les normes du travail, ce sont les entreprises couvertes par cette dernière législation qui sont susceptibles de ressentir les effets directs de la loi. Plus de 84% des personnes salariées en emploi dans le secteur privé se trouvent ainsi dans les établissements assujettis aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

A.2 LA PRÉSENCE DE SYNDICALISATION ET L'EXISTENCE DE RÉGIMES PRIVÉS DE RETRAITE

Dans l'ensemble, 12,1% des établissements enquêtés rapportent la présence d'au moins une association syndicale ou groupe qui négocie des conventions collectives de travail. Les données recueillies mettent en évidence la

relation existant entre la taille de l'effectif salarié et la syndicalisation. En effet, une analyse par strate démontre que plus de 90% des installations de moins de 20 travailleurs et travailleuses ne disposent d'aucune représentation syndicale alors que plus de 70% de celle employant 200 personnes salariées et plus déclarent une présence syndicale.

Dans l'ensemble, la proportion de personnes salariées qui travaillent dans les établissements déclarant une présence syndicale s'élève à 46,6%. Cette mesure surestime toutefois le véritable pourcentage d'individus syndiqués, puisque la présence d'une ou même de plusieurs associations syndicales dans un établissement n'implique pas automatiquement que tout le personnel salarié de cet établissement se trouve couvert par l'accréditation ou le champ d'application. À partir des informations recueillies, on estime que pour plus de la moitié des établissements où il y a présence syndicale la quasi totalité des gens salariés en bénéficieraient, pour environ le tiers des cas entre 50% et 90% des individus se trouveraient représentés et enfin, près d'un cinquième des établissements présenteraient une couverture syndicale inférieure à 50%.

Les gens exerçant leur métier ou profession dans les grandes entreprises apparaissent relativement plus nombreux à montrer une proximité syndicale. En fait, 83% des personnes salariées employées dans des établissements de 200 personnes et plus travaillent dans un lieu où il y a présence syndicale, comparativement à 12,4% pour les petits établissements comptant moins de 20 personnes salariées.

L'existence de régimes de retraite à contribution patronale présente une trame de fond similaire à la présence syndicale et cela est vraisemblablement attribuable au lien étroit existant entre les deux variables. Dans 13,7% des établissements répondants l'on observe la présence de fonds de pension privés. Plus la taille de l'effectif des établissements s'avère importante, plus la proportion de ceux offrant des régimes privés de retraite apparait forte. Ainsi, deux tiers des unités de production comportant 200 individus salariés et plus indiquent l'existence de tels régimes par rapport à une sur dix pour celles de moins de 20 personnes.

La proportion de personnes travaillant dans un établissement où l'on note l'existence de fonds de pension privés s'élève à 45,6%. Tout comme dans le cas de la syndicalisation, il y a ici surestimation du pourcentage des individus qui bénéficient d'un tel avantage social puisque l'existence d'un régime de pension dans un établissement donné ne signifie pas une couverture entière des gens y travaillant. Dans près de six établissements sur dix la couverture est quasi totale, dans 17% des cas elle oscille entre 50% et 90% et dans environ un établissement sur quatre elle se situe à moins de la moitié. Par ailleurs, plus de 80% des gens oeuvrant dans les plus gros établissements travaillent dans un endroit où il y a un régime privé de retraite alors que la proportion chute à presque 14% pour les petits établissements.

Les données sur ces deux variables s'avèrent d'un intérêt certain dans l'examen des retombées de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. La législation donne aux travailleuses et aux travailleurs salariés le droit de prolonger leur participation au marché du travail sans discrimination fondée sur l'âge. Or, la jurisprudence a établi que les salariés des entreprises où il n'y a pas de régime de retraite sont à toute fin pratique exclus du champ d'application de la loi. Comme plus de la moitié de la main-d'oeuvre salariée oeuvrant dans les établissements sondés ne bénéficie pas de fonds de pension à contribution patronale, cela limite considérablement la portée de la loi en évincant une partie de la population visée des bénéfices de la loi.

A.3 LA PRÉSENCE DE MAIN-D'OEUVRE ÂGÉE

Près de 15% des établissements industriels ou commerciaux enquêtés emploient du personnel âgé de 55 ans et plus. Dans la plupart des cas il s'agit de gens de la tranche des 55 à 64 ans (13,7% des établissements), alors que seulement 3% des établissements ont du personnel âgé de 65 ans et plus. La main-d'oeuvre âgée se trouve nettement sous-représentée dans les entreprises de très petite taille. Ainsi, plus de 90% des établissements de moins de 20 personnes salariées ne rapportent la présence d'aucun individu salarié et âgé de 55 ans ou plus. De fait, la présence de main-d'oeuvre âgée se trouve

étroitement reliée à la taille de l'effectif des établissements. Plus l'effectif salarié oeuvrant dans un même lieu est important plus le personnel âgé s'y trouve présent. Les établissements de 200 personnes et plus relatent la présence de gens de 55 ans ou plus dans près de 89% des cas. Plus de la moitié des établissements de 200 personnes et plus ont du personnel âgé de 65 ans et plus, alors que dans le cas des petits établissements employant moins de 20 personnes la proportion est inférieure à 2%.

Les travailleuses et les travailleurs âgés de 55 ans ou plus comptent pour 6,7% de la main-d'oeuvre totale des établissements faisant l'objet du sondage. Les personnes âgées de 65 ans et plus représentent 6/10 de 1% du total de l'effectif salarié. On estime ainsi à environ 165 200 le nombre de personnes salariées - en emploi dans les établissements enquêtés - et âgées de 55 ans et plus au Québec, au printemps 1988. De ce nombre, seulement 14 800 seraient du groupe des 65 ans et plus. Par comparaison, les salariés masculins âgés de 55 ans et plus s'avèrent trois fois plus nombreux que les femmes; alors que les premiers regroupent 76,1% de la main-d'oeuvre âgée, les femmes ne comptent que pour 23,9%.

A.4 LA RETRAITE ANTICIPÉE

Le sondage indique que, globalement, seulement 2% des établissements ont introduit depuis cinq ans des mesures pour favoriser la retraite anticipée de leur personnel salarié âgé. Bien que la proportion des établissements qui disposent de mesures d'incitation à la préretraite augmente avec la taille de l'établissement, on constate toutefois que dans les établissements de 200 employés et plus l'incidence de ce type de mesure ne dépasse pas 40%.

L'enquête permet d'estimer à 23% la proportion du total des gens salariés employés dans des établissements où existent des mesures favorisant la préretraite. Seulement 2,5% des individus travaillant dans des établissements de moins de 20 personnes sont couverts par ce genre de mesures, tandis que dans les endroits comptant de 200 personnes employées et plus la proportion monte à près de 60%.

On observe que les mesures mises de l'avant pour faciliter la préretraite sont principalement de nature financière, qu'elles s'adressent à tout le personnel qui remplit les critères d'admissibilité plutôt qu'à des groupes particuliers et qu'elles ont été largement utilisées par le personnel visé. Parmi les objectifs poursuivis par les entreprises par la mise en place de mesures favorisant la préretraite, la réduction du personnel et l'augmentation de la productivité se révèlent les deux plus importants.

A.5 LES POLITIQUES DE GESTION DU PERSONNEL ÂGÉ

Outre celles visant la préretraite ou la retraite différée, on ne retrouve pas fréquemment de mesures spécifiquement destinées à la main-d'oeuvre âgée dans les entreprises privées québécoises. En effet, seulement 4/10 de 1% des établissements ont indiqué avoir mis en place des mesures spéciales pour leur personnel âgé. Même dans les établissements de grande taille, moins de 7% des établissements mentionnent l'introduction de telles mesures.

Le genre de mesures le plus souvent signalées par les établissements qui les ont mis en oeuvre sont la modification dans la nature du travail du personnel âgé et la diminution de la durée du travail. Il est intéressant de noter que les entreprises n'ont pas significativement eu à reserrer les contrôles de productivité du personnel âgé comme certains intervenants l'avaient craint par suite de l'adoption de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire.

A.6 RENSEIGNEMENTS MÉTHODOLOGIQUES ET TAUX DE RÉPONSE

Tous les établissements sélectionnés dans l'échantillon ont d'abord fait l'objet d'un contact téléphonique. Une version abrégée du questionnaire a pu ainsi être administrée par téléphone aux établissements n'ayant pas de

personnel âgé au moment de l'enquête, ni de personnel ayant pris une retraite l'année précédente (en 1987). Les autres établissements se voyaient informés de l'expédition, par la poste, d'un questionnaire plus élaboré relativement à la main-d'oeuvre âgée et à l'application de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire dans leur entreprise. Lorsque cela s'avérait nécessaire, des rappels téléphoniques furent effectués auprès des établissements n'ayant pas répondu au questionnaire.

Le tableau qui suit présente, pour chacune des quatre catégories de stratification retenues, l'univers d'enquête (le nombre total d'établissements dénombrés au Québec), l'échantillon de départ, l'échantillon effectif (le nombre de réponses obtenues), les rejets (les erreurs de classement, les établissements fermés, etc.), et enfin, les taux de réponse. Il est à noter que, compte tenu de leur importance pour l'objet d'enquête et du faible taux de réponse anticipé, les établissements comportant un effectif de 200 personnes salariées et plus n'ont pas été échantillonnés mais recensés. Pour une enquête de type institutionnel, un taux de réponse à près de 61% constitue un résultat fort intéressant permettant de généraliser les grands constats avec un niveau de confiance tout à fait satisfaisant.

TABLEAU A.6.1

Enquête sur la loi abolissant la retraite obligatoire
Québec, 1988.

Taille de l'effectif salarié	Nombre d'établissements au Québec(1)	Echantillon de départ	Etablissements rejetés	Etablissements ayant répondu à l'enquête	Taux de réponse(2) %
0 à 19 personnes	159 274	1 088	117	639	65,8
20 à 49 personnes	10 605	763	98	451	67,8
50 à 199 personnes	5 130	985	125	478	55,6
200 personnes et plus	1 141	1 141	334	443	54,9
Total	176 150	3 977	674	2 011	60,9

SOURCE: Enquête spéciale, Direction de la recherche, M.M.S.R., Québec, 1988.

(1) Selon le fichier utilisé.

(2) Calculé en prenant comme base l'échantillon de départ duquel ont été enlevés les établissements inexistants ou mal classés.

A.7 TABLEAUX STATISTIQUES

TABLEAU A.7.1

Répartition des établissements et des personnes salariées, selon la taille de l'effectif salarié

	ÉTABLISSEMENTS					PERSONNES SALARIÉES				
	TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ					TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
• nombre	154 619	14 144	6 310	1 077	176 150	44 413	413 075	527 330	780 681	2 465 499
• répartition en %	87,8	8,0	3,6	0,6	100,0	30,2	16,8	21,4	31,7	100,0

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

TABLEAU A.7.2

Résultats supplémentaires de l'enquête auprès des entreprises

	POURCENTAGE DES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ... %					POURCENTAGE DE L'EFFECTIF SALARIÉ TOTAL EMPLOYÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ... %				
	TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ					TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
• qu'ils étaient sous la juridiction:										
. de la Loi sur les normes du travail	71,5	72,7	88,7	92,9	72,4	76,8	75,5	87,8	93,0	84,1
. du Code canadien du travail	9,9	15,7	9,2	5,3	10,3	12,1	15,2	9,9	5,8	10,1
• qu'il y avait un ou des syndicats dans l'établissement	8,8	26,2	52,2	70,3	12,1	12,4	27,4	56,3	83,0	46,6
• qu'il existait un ou des régimes de retraite dans l'établissement	10,3	25,5	50,0	66,0	13,3	13,7	28,8	52,1	80,4	45,6

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

TABLEAU A.7.2 (suite)

	POURCENTAGE DES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ... %					POURCENTAGE DE L'EFFECTIF SALARIÉ TOTAL EMPLOYÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DÉCLARÉ... %				
	TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ					TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
. qu'il y avait du personnel âgé de:										
. 55 à 64 ans	9,0	35,0	69,9	88,6	13,7	--	--	--	--	--
. 65 ans et plus	1,7	8,0	22,3	53,0	3,2	--	--	--	--	--
. 55 ans et plus	9,8	37,4	70,5	88,8	14,7	--	--	--	--	--
. qu'il y a eu des mesures favorisant la retraite anticipée depuis 5 ans	1,4	5,2	10,0	39,0	2,2	2,5	5,2	11,3	59.2	22,8
. qu'on a mis en place des mesures destinées spécifiquement au personnel âgé, exception faite des incitations à la retraite anticipée ou différée	0,2	0,8	2,2	6,9	0,4	--	--	--	--	--

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

(--) données non disponibles

TABLEAU A.7.3

Importance relative du personnel âgé dans l'effectif total, selon la taille des établissements

GROUPES D'ÂGE	POURCENTAGE DE L'EFFECTIF SALARIÉ TOTAL %				
	TAILLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ				
	0-19	20-49	50-199	200 et +	TOTAL
. 55 à 64 ans	3,0	5,3	6,0	9,5	6,1
. 65 ans et plus	0,6	0,6	0,8	0,5	0,6
. 55 ans et plus	3,6	5,9	6,8	10,0	6,7

SOURCE: M.M.S.R., sondage auprès des établissements sur les effets de la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire, 1988.

A.8 LE QUESTIONNAIRE

SONDAGE SUR L'ABOLITION DE L'ÂGE OBLIGATOIRE DE LA RETRAITE

QUESTIONNAIRE

AVRIL 1988

Québec

0607

PRÉSENTATION

Sur quoi porte le sondage

En avril 1982, entrait en vigueur la loi n° 15 abolissant l'âge de la retraite obligatoire. Le texte de loi prévoit deux études traitant des effets de cette législation sur le marché du travail. La première de ces études, présentée à l'Assemblée nationale en avril 1986, faisait état des difficultés à obtenir, par le biais des statistiques courantes, des renseignements sur les effets de la loi n° 15, principalement dans le secteur privé et dans quelques sous-secteurs particuliers (administrations locales, services communautaires, etc.).

C'est pourquoi le **ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu** a décidé d'effectuer un sondage auprès des entreprises de ces secteurs dans le cadre de la deuxième étude prévue dans la loi.

Les questions du sondage cherchent, entre autres, à mesurer combien de personnes se sont prévalues des dispositions de la loi n° 15 en 1987 et ont continué à travailler après l'âge normal de la retraite. Le sondage s'intéresse également aux caractéristiques des établissements de façon à cerner le contexte d'application de la loi n° 15 : taille de l'effectif, secteur d'activité, structure d'âge de la main-d'œuvre, syndicalisation, régime de retraite, etc. Finalement, les résultats du sondage permettront de savoir si la loi n° 15 a causé des problèmes d'adaptation aux entreprises. Ils fourniront également des indications sur les pratiques d'organisation du travail ou de gestion des ressources humaines âgées dans les établissements visés par l'enquête.

Confidentialité des renseignements

Les renseignements recueillis par le biais du sondage seront traités de façon confidentielle. Il ne sera pas possible d'identifier les établissements ayant participé à l'enquête dans les données qui seront éventuellement publiées.

Instructions aux entreprises répondantes

L'enquête est menée sur la base des **établissements** mais il est possible, dans le cas de firmes comportant de nombreux établissements répartis à travers le Québec, qu'une même entreprise reçoive plus d'un questionnaire. Cependant, le questionnaire ne doit pas être complété pour l'ensemble de l'entreprise mais uniquement pour les établissements sélectionnés pour les fins de l'enquête. En effet, s'il est fréquent que les politiques de gestion du personnel soient analogues pour tous les établissements d'une même entreprise, d'autres informations — notamment celles de nature quantitative tels l'effectif total et le nombre de départs à la retraite — diffèrent évidemment d'un établissement à l'autre. **Afin de ne pas biaiser les résultats de l'enquête, il est important que les données fournies soient celles des seuls établissements compris dans l'échantillon.**

Le questionnaire a été construit dans l'optique de recueillir l'information pertinente sans pour cela exiger trop de temps ou de ressources de la part des personnes répondantes. Pour la plupart des questions, il suffit simplement de répondre en cochant la case qui décrit le mieux la situation de l'établissement.

Il n a pas été possible d'éviter de poser certaines questions nécessitant une réponse chiffrée Toutefois les renseignements demandés ne requièrent qu un minimum de recherche de la part des personnes répondantes

Une *réponse* dans les **deux semaines** de la réception du questionnaire serait fortement appréciée

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

Identification de l'établissement

Note importante: le mot «établissement» désigne un lieu physique plutôt qu'une entité légale comme une corporation ou une entreprise. Si l'entreprise possède plusieurs établissements (plusieurs lieux physiques différents), ne répondre qu'en fonction de l'établissement identifié ci-dessous et des personnes salariées qui y travaillent.

1. En quelle année cet établissement a-t-il ouvert ses portes? ☐

Identification de la personne répondant au questionnaire

2. Quelle est l'identité de la *personne qui répond* au questionnaire au nom de l'établissement?

   Nom: _____

   Titre de l'emploi occupé: _____

   Numéro de téléphone: _____

Juridiction

3. L'établissement est-il de *juridiction fédérale ou provinciale*, c'est-à-dire assujetti, soit:

   • Au Code canadien du travail ☐

   ou

   • à la Loi sur les normes du travail ou au Code du travail du Québec ☐

   ou

   • à une autre législation (préciser laquelle) ☐

   _____

   _____

   _____

Taille de l'effectif

4. *Actuellement*, quel est le nombre total de personnes salariées dans l'établissement, par sexe?

Nombre de personnes salariées	=	Hommes	+	Femmes
☐	=	☐	+	☐

5. Considérant les variations annuelles dans l'effectif salarié, à combien situez-vous *le maximum et le minimum* généralement atteints dans une année normale?

Nombre maximum de personnes salariées ☐

Nombre minimum de personnes salariées ☐

Syndicalisation

6. Existe-t-il, dans l'établissement, une ou plusieurs *associations syndicales* ou d'autres groupes négociant des conventions collectives de travail?

oui ☐ non ☐

si oui ▼

non → passer à la question 8

7. Indiquer la proportion approximative des personnes salariées réunies en associations syndicales ou autres aux fins de la négociation des conventions collectives de travail:

ne cocher qu'une case

- plus de 90% ☐
- plus de 75% à 90% ☐
- plus de 50% à 75% ☐
- plus de 25% à 50% ☐
- 25% ou moins ☐

Effectif âgé

8. Parmi l'ensemble des *personnes actuellement salariées* de l'établissement, indiquer la répartition dans les *groupes d'âge suivants, par sexe*:

	Nombre de personnes salariées	= Hommes	+ Femmes
• de 55 à 59 ans		=	+
• de 60 à 64 ans		=	+
• 65 ans		=	+
• 66 ans et plus		=	+

Âge de la retraite

9. *Dans l'établissement*, y a-t-il un *âge normal* de la retraite?
Définition de l'âge normal de la retraite: dans le cas où il existe un régime privé de retraite, il s'agit de l'âge qui donne droit à la pleine pension. Dans les autres cas, il s'agit de l'âge établi selon la pratique prévalant dans l'établissement.

oui ☐ non ☐

si oui ▼

non → passer à la question 10

• Indiquer cet âge normal de la retraite en précisant s'il y a une différence entre l'âge normal des hommes et celui des femmes:

☐ âge normal pour les hommes et les femmes

ou

☐ âge normal pour les hommes

☐ âge normal pour les femmes

10. En général, à quel âge les personnes salariées de l'établissement prennent-elles leur retraite?

• à l'âge normal mentionné à la question précédente ☐

ou

• l'âge habituel ou le plus fréquent de prise de la retraite dans l'établissement est le suivant:

☐ ans

Âge de la retraite (suite)

11. En règle générale, dans l'établissement, lorsque des personnes salariées décident de ne pas prendre leur retraite à l'âge normal, *combien de temps après cet âge continuent-elles à travailler*?

ne cocher qu'une case

- moins de 6 mois ☐
- de 6 mois à moins d'un an ☐
- de 1 an à moins de 2 ans ☐
- 2 ans et plus ☐
- les personnes ne travaillent pas après l'âge normal de la retraite ☐
- il n'y a pas d'âge normal de la retraite ☐

12. Pour les établissements sous *juridiction fédérale*, s'il y a un *âge obligatoire de la retraite*, indiquer s'il y a une différence entre l'âge obligatoire des hommes et celui des femmes?

☐ âge obligatoire de retraite pour les hommes et les femmes

ou

☐ âge obligatoire de la retraite pour les hommes

☐ âge obligatoire de la retraite pour les femmes

Régimes de retraite

13. Les personnes salariées de l'établissement bénéficient-elles de *régimes privés de retraite* auxquels contribue l'entreprise?

oui ☐ non ☐

si oui ← oui

non → **passer à la question 15**

14. **Indiquer la proportion approximative des personnes salariées bénéficiant de régimes privés de retraite auxquels contribue l'entreprise:**

ne cocher qu'une case

- **plus de 90%** ☐
- **plus de 75% à 90%** ☐
- **plus de 50% à 75%** ☐
- **plus de 25% à 50%** ☐
- **25% ou moins** ☐

Données sur les retraites pour l'année 1987

15. Indiquer le nombre de personnes salariées de l'établissement qui ont pris leur retraite en *1987* (entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1987), par sexe:

Nombre de personnes	=	Hommes	+	Femmes
	=		+	

- Parmi les personnes ayant pris leur retraite en *1987*, fournir la répartition dans les groupes d'âge suivants, selon le sexe:

	Nombre total	=	Hommes	+	Femmes
• moins de 55 ans		=		+	
• de 55 à 59 ans		=		+	
• de 60 à 64 ans		=		+	
• 65 ans		=		+	
• 66 ans et plus		=		+	

16. Indiquer le nombre total de personnes salariées qui travaillaient dans l'établissement *en juin 1987*, par sexe:

Nombre de personnes	=	Hommes	+	Femmes
	=		+	

Données sur les retraites différées pour l'année 1987

17. *En 1987*, y a-t-il eu des *personnes salariées* qui ont continué à travailler tout en *ayant dépassé l'âge normal de la retraite dans l'établissement*?

oui ☐ non ☐

si oui ←

Il n'y a pas d'âge normal de la retraite dans cet établissement ☐

passer à la question 23 ←

18. *En 1987*, combien de personnes salariées ont continué à travailler après avoir dépassé l'âge normal de la retraite dans l'établissement; indiquer le nombre d'hommes et de femmes;

nombre total ☐

dont ☐ hommes

☐ femmes

Données sur les retraites différées pour l'année 1987 (suite)

19. Indiquer, pour les personnes salariées qui ont *continué à travailler après avoir dépassé l'âge normal de la retraite* dans l'établissement *en 1987*, la catégorie d'emploi et leur nombre:

	Nombre de personnes
• encadrement, supervision et emplois professionnels	
• emplois de bureau, de la vente, des services personnels, de la restauration, ou de l'hébergement, etc.	
• métiers spécialisés et qualifiés de la construction, du transport, de la fabrication, etc.	
• manutention	
• autres (préciser) _____	

20. Est-ce que la *nature ou les conditions de travail* des personnes qui, *en 1987*, ont continué à travailler après avoir dépassé l'âge normal de la retraite ont été *modifiées*?

oui ☐ non ☐

si oui ◄ ► passer à la question 23

21. En général, *d'où originaient les changements* apportés à la nature ou aux conditions de travail des personnes qui, en 1987, ont continué à travailler après avoir atteint l'âge normal de la retraite?

ne cocher qu'une seule case

ou

- D'une demande de la personne salariée ☐
- D'une décision de l'employeur ☐

Données sur les retraites différées pour l'année 1987 (suite)

22. S'il y a des personnes qui ont continué à travailler *après l'âge* normal de la retraite, indiquer dans la liste ci-dessous quels *changements dans la nature ou les conditions de travail* ont été apportés et donner le sens de la modification, s'il y a lieu:

	Diminution	Augmentation	Aucun changement
• nombre d'*heures* de travail par *jour*	☐	☐	☐
• nombre de *jours* travaillés par *semaine*	☐	☐	☐
• nombre de jours de *vacances annuelles*	☐	☐	☐
• nombre de *congés de maladie*	☐	☐	☐
• *rémunération* horaire	☐	☐	☐
• couverture par les régimes d'*assurances* de l'entreprise privée	☐	☐	☐
• complexité des *tâches* à effectuer	☐	☐	☐
• *charge de travail* (quantité)	☐	☐	☐
• mesures de *contrôle de la productivité*	☐	☐	☐
• autres (préciser) _____	☐	☐	☐

Retraite anticipée

23. Depuis environ *cinq ans*, y a-t-il eu mise en place de mesures quelconques pour *encourager* le personnel âgé de l'établissement à prendre une *retraite anticipée*?

oui ☐ non ☐

si oui → répondre à la question 24

non → passer à la question 28

Retraite anticipée (suite)

24. De quelle *nature* sont les *mesures* qui ont été introduites pour *favoriser la préretraite*?

	oui	non
• Incitations financières ayant pour but de compenser une partie de la perte de revenu engendrée par une retraite anticipée	☐	☐
• Autres types de mesures (préciser)	☐	☐

_____

_____

25. Les mesures pour encourager la retraite anticipée ont-elles été appliquées de *façon identique à tout le personnel*?

ne cocher qu'une case

- *Oui*, elles visaient tout le personnel de la même façon ☐
- *Non*, elles ne visaient que des *groupes spécifiques* ☐
- *Non*, elles ne visaient que des *cas individuels* ☐

Commentaires: _____

_____

26. Les *mesures* introduites pour encourager la retraite anticipée ont-elles été *populaires ou largement utilisées* par les personnes visées?

beaucoup	assez	peu	pas du tout
☐	☐	☐	☐

27. Quels *objectifs* étaient ou sont *visés* par l'incitation à la préretraite?

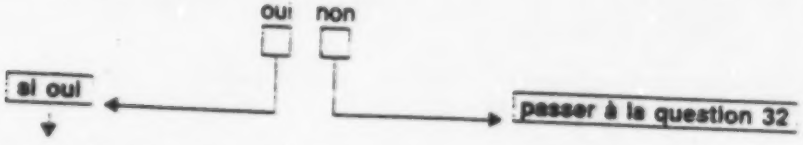
	oui	non
(A) • Réduction du personnel	☐	☐
(B) • Augmentation de la productivité	☐	☐
(C) • Rajeunissement du personnel	☐	☐
(D) • Autre (préciser) _____	☐	☐

_____

→ Indiquer la lettre correspondant au motif le plus important (___)

Retraite différée

28 Depuis environ *cinq ans*, y a-t-il eu mise en place de mesures pour *inciter* le personnel âgé à continuer à *travailler* après avoir atteint *l'âge normal de la retraite*?



29. Quelle est la *nature des mesures* introduites pour *inciter* les personnes âgées de l'établissement à *différer leur retraite*?

	oui	non
• Incitations financières	☐	☐
• Amélioration des conditions de travail ou des avantages sociaux (congés, assurances, heures de travail, etc.)	☐	☐
• Modification de la nature des tâches à effectuer	☐	☐
• Diminution quantitative de la charge de travail	☐	☐
• Autre (préciser) _____	☐	☐
_____		

30. Les mesures introduites pour encourager les personnes salariées à continuer à travailler après avoir atteint l'âge normal de la retraite sont-elles appliquées de *façon identique à tout le personnel*?

- *Oui*, elles visaient tout le personnel de la même façon ☐
- *Non*, elles ne visaient que des *groupes spécifiques* ☐
- *Non*, elles ne visaient que des *cas individuels* ☐
- Commentaires: _____

_____

Retraite différée (suite)

31. Pour quelles *raisons* des mesures encourageant la retraite différée ont-elles été implantées?

	oui	non
(A) • Combler des pénuries de personnel	☐	☐
(B) • Conserver une expertise particulière formée dans l'établissement	☐	☐
(C) • Maintenir le niveau de productivité	☐	☐
(D) • Autre (préciser) _____	☐	☐

→ Indiquer la lettre correspondant au motif le plus important (___)

Gestion du personnel âgé

32 À l'exclusion des mesures mises en place pour favoriser la retraite hâtive ou au contraire la poursuite du travail des personnes qui ont atteint l'âge normal de la retraite, y a-t-il dans l'établissement d'autres genres d'*interventions destinées spécifiquement au personnel âgé*?

oui	non
☐	☐

si oui ← oui

non → passer à la question 36

répondre à la question 33

Gestion du personnel âgé (suite)

33. Préciser le *genre d'interventions* destinées spécifiquement au personnel âgé, à l'exclusion des mesures introduites pour favoriser la retraite hâtive ou différée:

	oui	non
• modification de la nature du travail à exécuter	☐	☐
• diminution de la durée du travail	☐	☐
• formation ou recyclage adaptés au personnel âgé	☐	☐
• surveillance accrue de l'état de santé	☐	☐
• resserrement des contrôles de productivité	☐	☐
• autre (préciser) _____	☐	☐

_____

34. Est-ce que les mesures destinées spécifiquement au personnel âgé, à l'exclusion de celles favorisant la retraite hâtive ou différée sont:

• applicables à tout le personnel qui a atteint un âge donné? ☐

ou

• réservées à certaines catégories de personnel âgé en fonction de critères comme le genre d'emploi ou l'état de santé? ☐

35. S'il existe des syndicats ou des associations négociant les conventions collectives, est-ce que les *conditions de travail du personnel âgé* font l'objet d'une *attention particulière* lors des négociations?

oui ☐ non ☐ Il n'y a *pas de syndicat* ou d'association négociant des conventions collectives ☐

Effets de la loi n° 15 sur les établissements

36. Est-ce que la *loi n° 15*, adoptée en 1982 et abolissant l'âge de la retraite obligatoire, a causé des *problèmes d'adaptation* dans l'établissement?

oui ☐ non ☐

si oui → répondre à la question 37

non → passer à la question 38

37. Préciser la *nature des problèmes d'adaptation* causée par l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire dans l'établissement:

	oui	non
• Baisse de productivité	☐	☐
• Augmentation du coût des bénéfices marginaux	☐	☐
• Difficulté à rajeunir le personnel	☐	☐
• Augmentation des accidents de travail	☐	☐
• Problèmes de relations entre le personnel âgé et leurs supérieurs	☐	☐
• Tension entre le personnel âgé et les plus jeunes	☐	☐
• Autre (préciser) _____	☐	☐

_____

38. Est-ce que la loi n° 15 a incité l'administration à *modifier des pratiques* vis-à-vis la gestion du personnel âgé?

oui ☐ non ☐

si oui → répondre à la question 39

non → passer à la question 40

Effets de la loi n° 15 sur les établissements (suite)

39. Indiquer de quelle façon *les pratiques de l'établissement vis-à-vis le personnel âgé* ont dû être *modifiées après l'adoption de la loi n° 15* abolissant la retraite obligatoire:

	oui	non
• resserrement des contrôles de la productivité	☐	☐
• augmentation des incitations financières à la retraite	☐	☐
• introduction d'examens de santé	☐	☐
• modification des conditions de travail	☐	☐
• changement dans la nature du travail à exécuter	☐	☐
• autre (préciser) _____	☐	☐

_____

40. Est-ce que le fait que les personnes qui ont atteint l'âge normal de la retraite puissent continuer à travailler procure des *avantages* à l'établissement?

oui ☐ non ☐

si oui ↓ ← oui

non → passer à la question 42

41. Indiquer quels avantages retire l'établissement d'avoir du personnel pouvant continuer à travailler après l'âge normal de la retraite:

	oui	non
• conserver une expertise difficilement remplaçable	☐	☐
• faciliter la formation du personnel plus jeune	☐	☐
• disposer d'une main-d'oeuvre plus stable	☐	☐
• minimiser les accidents de travail	☐	☐
• autre (préciser) _____	☐	☐

_____

42. Dans l'*optique du vieillissement de la main-d'oeuvre* attendu dans les prochaines années, croyez-vous que la *loi n° 15* pourrait alors constituer une contrainte d'importance?

oui ☐ non ☐

• Veuillez préciser votre réponse: _____

_____

_____

_____

_____

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!

Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu

ANNEXE B LA LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC
Trente-deuxième Législature, troisième session

1982, chapitre 12

LOI SUR L'ABOLITION DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE ET MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

Projet de loi n° 15
présenté par M. Denis Lazure, ministre d'État au Développement social
Première lecture le 9 décembre 1981
Deuxième lecture le 4 mars 1982
Troisième lecture le 25 mars 1982
Sanctionné le 1er avril 1982

Entrée en vigueur: le 1er avril 1982

Lois modifiées:

Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1)
Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., chapitre R-17)

Éditeur officiel
Québec

CHAPITRE 12

Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives

[Sanctionnée le 1er avril 1982]

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit:

1979, c. 45, a. 3.1 ajouté

1. L'article 3 de la Loi sur les normes du travail (1979, chapitre 45), modifié par l'article 1 du chapitre 5 des lois de 1980, est de nouveau modifié par l'insertion, après l'article 3, du suivant:

Application au gouvernement

«3.1 Malgré les articles 2 et 3, la section VI.1 et les articles 122.1 et 123.1 s'appliquent au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes et à tout salarié ou employeur.».

1979, c. 45, a. 84.1 ajouté

2. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 84, de ce qui suit:

«SECTION VI.1

«LA RETRAITE

Maintien au travail

«84.1 Un salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

Exception

Toutefois, et sous réserve de l'article 122.1, ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer ce salarié pour une cause juste et suffisante.».

1979, c. 45, a. 90.1 ajouté

3. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 90, du suivant:

Catégories de salariés ou d'employeurs

«80.1 Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 certaines catégories de salariés ou d'employeurs.

Règlement rétroactif

Un règlement adopté en vertu du premier alinéa peut l'être pour avoir effet à une date d'au plus six mois antérieure à celle de son adoption.».

1979, c. 45, a. 102 mod.

4. L'article 102 de cette loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

Plainte

«102. Sous réserve des articles 123 et 123.1, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission.».

1979, c. 45, a. 122 mod.

5. L'article 122 de cette loi, modifié par l'article 10 du chapitre 5 des lois de 1980, est de nouveau modifié par le remplacement du paragraphe 1° du premier alinéa par le suivant:

«1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;».

1979, c. 45, a. 122.1 aj.

6. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 122, du suivant:

Mise à la retraite interdite

«122.1 Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.».

1979, c. 45, a. 122.1, aj.

7. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123, du suivant:

Plainte pour mise à la retraite

«123.1 L'article 123 s'applique à un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1.

Délai

Cependant, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est alors porté à 90 jours.».

L.R.Q., c. R-17, aa. 44.1 à 44.6, aj.

8. La Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., chapitre R-17) est modifiée par l'insertion, après l'article 44, de ce qui suit:

SECTION V.1

AJOURNEMENT DE LA RETRAITE

Ajournement du paiement de la rente

44.1 Sous réserve de l'article 44.2, le paiement de la rente de retraite d'un salarié est ajourné lorsque, après l'âge normal de la retraite, il demeure au travail auprès de l'employeur au service duquel il était à cet âge.

Durée de l'ajournement

L'ajournement du paiement de la rente a lieu tant qu'un régime supplémentaire est en mesure de demeurer conforme à la présente section tout en demeurant un régime enregistré de retraite au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., chapitre I-3).

Exception

Cependant, cet ajournement prend fin dès que le salarié cesse tout travail auprès de son employeur.

Compensation de salaire

44.2 Pendant la période d'ajournement, un salarié peut exiger le paiement de sa rente, en tout ou en partie, mais seulement dans la mesure nécessaire pour compenser une réduction de salaire survenue au cours de cette période.

Compensation annuelle

Un salarié ne peut faire cette demande plus d'une fois par période de douze mois à moins d'entente avec l'administrateur du régime supplémentaire.

Exception

Toutefois, après entente avec son employeur et si le régime supplémentaire le prévoit, un salarié peut recevoir la totalité ou une partie de la rente sans égard à la limite prévue par le premier alinéa.

Revalorisation du montant de la rente

44.3 S'il y a ajournement du paiement de la rente, en tout ou en partie, tout montant de la rente non versé durant la période d'ajournement doit être revalorisé quand tout ajournement a pris fin.

Méthode de revalorisation

Un régime supplémentaire doit prévoir comment effectuer cette revalorisation.

Revalorisation équivalente

44.4 La revalorisation visée à l'article 44.3 doit être telle que le montant de la rente qui devient payable à la fin de la période d'ajournement soit le montant d'une rente actuariellement équivalente:

a) à la rente dont le paiement aurait débuté à l'âge normal de la retraite n'eût été de l'ajournement de son paiement; ou

b) dans le cas d'une rente dont le paiement a été ajourné avant la date de prise d'effet du présent article, à la rente qui aurait été payable à cette date si son paiement avait débuté à ce moment.

Surplus ou déficits de la caisse

Cette revalorisation ne doit pas créer que des surplus dans la caisse du régime supplémentaire. Elle ne doit pas non plus y créer que des déficits.

Contributions versées durant la période d'ajournement

«44.5 Si des contributions sont versées durant la période d'ajournement, la rente additionnelle qui en résulte doit être au moins égale en valeur à la rente que constitueraient, à la fin de la période d'ajournement, les contributions versées par le salarié au cours de cette période.

Décès durant la période d'ajournement

«44.6 Si un salarié dont le paiement de la rente a été ajourné en tout ou en partie décède durant la période d'ajournement, le paiement du montant non versé de cette rente est réputé avoir débuté le jour précédant le décès.».

L.R.Q., c. R-17, a. 75 mod.

9. L'article 75 de cette loi est modifié par l'addition, après le paragraphe *u*, des suivants:

«*v*) ce qui est permis, obligatoire ou prohibé pour effectuer la revalorisation visée dans la section V.1;

«*w*) ce qui constitue le salaire, la manière de l'établir et les périodes pour lesquelles il est calculé, aux fins de l'article 44.2.».

Modifications aux régimes de retraite existants

10. Les modifications nécessaires pour rendre conforme à la présente loi un régime de retraite existant ou en vigueur le 1er avril 1982 et auquel s'applique la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes, doivent être présentées à la Régie des rentes du Québec avant le 1er octobre 1982.

Modifications aux régimes de retraite de certains salariés

11. Malgré l'article 10, si un régime de retraite visé dans cet article concerne des salariés qui sont régis, selon le cas, par une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (L.R.Q., chapitre R-20), par une sentence arbitrale qui en tient lieu ou par un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2) ou au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction qui est en vigueur le 1er avril 1982, les modifications nécessaires pour rendre un tel régime conforme à la présente loi doivent être présentées à la Régie des rentes du Québec au plus tard trois mois après la date, selon le cas, de la signature d'une nouvelle convention collective, du prononcé d'une sentence arbitrale qui en tient lieu, de la prolongation ou du renouvellement de ce décret ou de l'entrée en vigueur d'un décret qui remplace ce décret expiré.

Approbation des modifications

12. Dès qu'elles ont été approuvées conformément à la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes, les modifications visées aux articles 10 et 11 sont réputées avoir effet:

1° dans le cas de l'article 10, depuis le 1er avril 1982;

2° dans le cas de l'article 11:

a) à l'egard des salariés régis, selon le cas, par une convention collective, par une sentence arbitrale ou par un décret en vigueur le 1er avril 1982, depuis la date d'expiration de cette convention collective ou de cette sentence arbitrale ou depuis la date d'expiration, de prolongation ou de renouvellement de ce décret,

b) à l'egard des autres salariés, depuis le 1er avril 1982.

Dispositions relatives à la retraite obligatoire

13. Les dispositions relatives à la retraite obligatoire d'une personne en raison de l'âge ou du nombre d'années de service qui sont contenues dans la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10) et dans les régimes constitués en vertu de cette loi, dans la Loi sur le régime de retraite des enseignants (L.R.Q., chapitre R-11), dans la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (L.R.Q., chapitre R-12) et dans la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants (1978, chapitre 16) cessent d'avoir effet:

1° à l'égard des participants à ces régimes qui sont régis par une convention collective au sens du Code du travail ou par une sentence arbitrale qui en tient lieu, en vigueur le 1er avril 1982, à compter du 1er janvier 1983 ou de leur date d'expiration si celle-ci est postérieure au 1er janvier 1983;

2° à l'égard des participants à ces régimes qui sont régis par un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective, en vigueur le 1er avril 1982, à compter du 1er janvier 1983 ou de sa date d'expiration, de prolongation ou de renouvellement si celle-ci est postérieure au 1er janvier 1983;

3° à l'égard des participants à ces régimes qui sont régis par un règlement du gouvernement ou du Conseil du trésor qui est en vigueur le 1er avril 1982 et qui fixe leurs conditions de travail, à compter du 1er janvier 1983;

4° à l'égard des participants à ces régimes qui ne sont pas visés aux paragraphes 1°, 2° et 3°, à compter du 1er janvier 1983.

Cotisation des participants

14. Sous réserve de la Loi sur les impôts et de l'article 15, un participant visé à l'article 13 continue de cotiser au régime de retraite qui lui est applicable s'il exerce une fonction, visée par ce régime, après avoir atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel, selon son régime de retraite, il aurait été mis à la retraite.

Contribution de l'employeur

De même, l'employeur de cette personne continue de contribuer au régime.

Traitement et prestations exigibles

15. Les régimes de retraite visés à l'article 13 devront, à compter de la date où les dispositions relatives à la retraite obligatoire qui sont contenues dans ces régimes cessent d'avoir effet aux

termes de l'article 13, permettre à une personne qui demeure au travail apres l'âge normal de la retraite de recevoir à la fois un traitement et des prestations en vertu de son régime de retraite lesquels ne pourront cependant excéder le traitement de cette personne le jour précédant celui où elle commence à recevoir de telles prestations, calculé sur une base annuelle et ajusté suivant les règles que déterminera son régime de retraite.

Reception des prestations

Toutefois, le jour précédant celui où une personne commence à recevoir des prestations en vertu de son régime de retraite ne peut être antérieur au jour précédant son âge normal de retraite.

Effet de la reception des prestations

Dès qu'une personne reçoit, en application du premier alinéa, des prestations de retraite, elle cesse de cotiser au régime de retraite qui lui est applicable; de même, dans ce cas, cesse la contribution de son employeur.

«traitement»

Aux fins du présent article, l'expression «traitement» a le sens qui lui sera donné par le régime de retraite applicable à cette personne.

Effet sur les conventions collectives

16. Une convention collective au sens du Code du travail ou au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction ou une sentence arbitrale qui en tient lieu, qui est en vigueur le 1er avril 1982 et qui régit des salariés pour lesquels existe ou est en vigueur à cette date un régime de retraite auquel s'applique la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes, continue d'avoir effet, malgré les modifications à la Loi sur les normes du travail édictées par la présente loi, jusqu'à la date de son expiration.

Application à un décret

Le premier alinéa s'applique, avec les adaptations nécessaires, à un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective ou au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction, qui est en vigueur le 1er avril 1982 et qui régit de tels salariés, jusqu'à la date de son expiration, de sa prolongation ou de son renouvellement.

Effet des modifications à l'égard des salariés

Les modifications à la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes édictées par la présente loi n'ont d'effet, à l'égard des salariés visés au présent article, qu'à compter de la date d'expiration de cette convention collective ou de cette sentence arbitrale, ou qu'à compter de la date d'expiration, de prolongation ou de renouvellement de ce décret.

Effet sur les conventions collectives

17. Une convention collective au sens du Code du travail ou une sentence arbitrale qui en tient lieu, qui est en vigueur le 1er avril 1982 et qui régit des participants aux régimes de retraite visés à l'article 13, continue d'avoir effet, malgré les modifications à la Loi sur les normes du travail édictées par la présente loi, jusqu'à la date de son expiration.

Application à un décret

Le premier alinéa s'applique, avec les adaptations nécessaires, à un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective, qui est en vigueur le 1er avril 1982 et qui régit ces participants, jusqu'à la date de son expiration, de sa prolongation ou de son renouvellement.

Application à la réglementation

Le premier alinéa s'applique également, avec les adaptations nécessaires, à un règlement du gouvernement ou du Conseil du trésor, qui est en vigueur le 1er avril 1982 et qui fixe les conditions de travail applicables à ces participants, jusqu'au 1er janvier 1983.

Application à compter du 1er janvier 1983

18. Les modifications à la Loi sur les normes du travail édictées par la présente loi ne s'appliquent qu'à compter du 1er janvier 1983 à l'égard des participants visés aux paragraphes 1° et 2° de l'article 13 qui sont régis par une convention collective, une sentence arbitrale ou un décret de convention collective dont l'expiration, la prolongation ou le renouvellement, selon le cas, survient entre le 1er avril 1982 et le 1er janvier 1983.

Application des modifications

19. Les modifications à la Loi sur les normes du travail édictées par la présente loi s'appliquent à un salarié qui est régi par une convention, une sentence arbitrale qui en tient lieu, un décret ou par un régime de retraite, sous réserve des articles 10 à 15, et qui sont en vigueur le ou après le 1er avril 1982.

«salarié», «convention» et «décret»

Aux fins du présent article, les mots «salarié», «convention» et «décret» ont le sens qui leur est donné par l'article 1 de la Loi sur les normes du travail ou de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction.

Modifications à la Loi sur les normes du travail

20. Les modifications à la Loi sur les normes du travail édictées par la présente loi ne s'appliquent pas à un salarié visé à l'article 19 qui, avant le 1er avril 1982:

1° a été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour le motif qu'il avait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel, selon la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui lui était applicable ou selon la pratique alors en usage chez son employeur, il était mis à la retraite;

2° a reçu un avis de congédiement, de suspension ou de mise à la retraite pour le motif énoncé au paragraphe 1°.

Modifications à la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes

21. Les modifications à la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes édictées par la présente loi ne s'appliquent pas à un salarié qui, le 1er avril 1982, a atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite et est bénéficiaire de sa rente de retraite.

Rapports triennaux

22. Le ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu est chargé d'évaluer les effets de la présente loi et de

déposer devant l'Assemblée nationale du Québec ou, si elle ne siège pas, auprès de son président, deux rapports triennaux sur ce sujet, le premier au plus tard le 1er octobre 1985 et le deuxième au plus tard le 1er octobre 1988.

Entrée en vigueur

23. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

Direction generale
des politiques et des programmes

F-395